

Rapport sur le Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) et sur l'allocation relative à l'ÉDI

Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC)

28 mai 2021

TABLE DES MATIERES

PARTIE A – Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada	2
PARTIE B – Défis et possibilités	36
PARTIE C – Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la section A	37
PARTIE D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés.....	62
PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement.....	63

PARTIE A – Plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de l’établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada

Pour la préparation de leur plan d’action, les établissements devaient réaliser ce qui suit : 1) un examen des pratiques d’embauche, 2) un examen comparatif et 3) une analyse du contexte (voir les exigences du programme [ici](#)). Ces examens ont été exigés pour cerner les obstacles systémiques ou les défis particuliers auxquels font face les groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités racisées au sein de leurs établissements respectifs; les établissements devaient ensuite se fixer des objectifs et des mesures SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d’équité, de diversité et d’inclusion (pas plus de six), tels qu’ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d’action (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l’intention des établissements ou celui qui fait actuellement l’objet d’un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu’ils sont décrits dans le plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l’information supplémentaire pour fournir d’autres détails (p. ex. un changement d’orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

Objectif principal 1

Décrivez brièvement l’objectif principal 1 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

[Le premier objectif est d’attribuer les chaires de recherche du Canada \(CRC\) et de procéder à la sélection des titulaires de CRC selon des processus transparents d’ici 2022.](#)

[Pour l’atteindre, des analyses ont été menées et 26 obstacles systémiques ont été soulevés pour lesquels, 26 mesures ont été mises en place. Chaque mesure est accompagnée d’au minimum 1 indicateur ainsi que de données qui y sont associées. Pour les fins de ce rapport, chaque obstacle, chaque mesure et chaque indicateur qui sont liés entre eux sont également assortis d’un même numéro de référence \(ex : 1A, 2G, 4B, etc.\). Ce numéro réfère également au numéro de suivi indiqué à notre plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion ÉDI \(Plan DÉFI4\).](#)

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Les obstacles systémiques ont été identifiés par une série de personnes impliquées dans la sélection des candidatures et le processus d'attribution des CRC. Notons, entre autres, la conseillère aux CRC et l'agente de recherche Équité provenant du SARIC (Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création). S'y ajoutent le directeur de section (agent d'équité institutionnel) et la directrice générale du SRH (Service des ressources humaines), sans oublier les personnes conseillères en gestion des ressources humaines (CGRH). Ces obstacles détaillés ont été présentés au comité consultatif du Plan DÉFI4, qui inclut des titulaires de CRC, des membres du corps professoral et des directions facultaires. De 2019 à 2020, des analyses ont été effectuées, dont une portant sur les pratiques d'embauche et des consultations ont été menées dans le but de cibler ces obstacles.

- 1- **(1A)** – Avant la mise à jour d'octobre 2017 du document *Balises institutionnelles*, il y avait des lacunes dans la procédure officielle des règles d'attribution ou de récupération d'une CRC et une absence de mécanisme de traitement des préoccupations ainsi que des plaintes spécifiquement pour le PCRC.
- 2- **(1B)** - La procédure d'embauche des titulaires de CRC n'avait pas été révisée de manière à enrayer les obstacles systémiques auxquels peuvent être confrontés les membres des GD, et les comités de sélection étaient peu sensibilisés à ces questions. Par ailleurs, aucune procédure institutionnelle n'assurait la présence d'au moins une personne issue des GD sur les comités de sélection. Qui plus est, aucun suivi ne permettait de savoir si une personne avait été formée à l'ÉDI avant de siéger sur un comité de sélection. De plus, bien que plusieurs informations soient déjà colligées au dossier de recrutement, certaines d'entre elles servant à évaluer les retombées des affichages étaient absentes. Par exemple, n'y apparaissait pas le nombre de candidatures reçues appartenant à chacun des GD ainsi que les endroits où les offres d'emploi avaient été affichées, notamment ceux pour rejoindre les GD.
- 3- **(1C)** - L'obstacle systémique présenté à **(2- 1B)** s'appliquait au PCRC mais aussi à l'ensemble des programmes gérés par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE).
- 4- **(1D)** - L'obstacle systémique présenté à **(2-1B)** s'appliquait également à l'ensemble de la recherche.
- 5- **(1E)** – Il y avait très peu d'outils de travail expliquant le processus d'attribution des CRC. Cela complexifiait les communications entre les personnes impliquées.
- 6- **(1F)** - Aucune analyse des pratiques d'embauche n'avait été réalisée pour le processus d'attribution et de renouvellement de CRC, mis à part celle qui avait conduit à la rédaction du *Guide de dotation* en 2017 (voir 1B). **Dès que cette exigence du PCRC a été rencontrée, soit à l'été 2019, les obstacles 7 à 20 en ont découlés.**
- 7- **(1F1)** - Les appels de proposition n'encourageaient pas suffisamment l'auto-identification. A) Le questionnaire d'auto-identification ne contenait pas d'explication des raisons pour lesquelles l'Université de Sherbrooke (UdeS) demande de le compléter. B) Le questionnaire ne spécifiait pas que les données seraient traitées de manière confidentielle, alors qu'elles l'étaient en réalité. C) Le questionnaire était obligatoire, alors qu'il devrait être complété sur une base volontaire. Certains mécanismes entourant la

- gestion des données d'auto-identification étaient inexistantes. Plus précisément : A) Aucun système de relance pour recueillir ces données d'auto-identification qui pourraient évoluer au fil du temps (ex : nouvel handicap, identification à un genre différent, décider finalement de s'auto-déclarer). B) Aucun processus formel et écrit concernant le processus de collecte et de protection des données d'auto-identification n'existait.
- 8- **(1F2)** - L'attention aux impacts d'une interruption de carrière dans l'évaluation n'était pas intégrée de façon systématique dans le processus interne. Par ailleurs, les comités de sélection étaient peu sensibilisés à l'impact des interruptions de carrière pour une personne candidate.
 - 9- **(1F3)** - Les appels de propositions utilisaient un vocabulaire non adapté pour le public visé et, par conséquent, certain.e.s membres des GD pouvaient se sentir moins interpellé.e.s par ceux-ci. Qui plus est, ces appels ne contenaient pas d'exigences liées aux attitudes et aux habiletés relationnelles pouvant mettre en valeur des candidatures de GD.
 - 10- **(1F4)** - Les mesures adaptatives qui étaient disponibles pour les personnes en situation de handicap n'étaient pas clairement communiquées au cours du processus d'embauche ainsi que lors de l'accueil et de l'intégration en emploi. De plus, les membres de ce GD ne savaient pas à qui se référer pour effectuer une demande de mesures adaptatives. Par ailleurs, aucune mesure à cet égard ni aucun processus formel n'étaient en place; les demandes d'adaptation étaient donc traitées au cas par cas.
 - 11- **(1F5)** - Le SRH, les facultés et les chercheur.euse.s, tous impliqués dans la diffusion d'une même offre d'emploi, ne s'informaient pas des endroits où l'offre avait été publiée, ce qui dupliquait les efforts.
 - 12- **(1F6)** - Aucun affichage n'était effectué sur des sites rejoignant davantage les GD.
 - 13- **(1F7)** - Les appels de candidatures recevaient peu de CV des GD. Les affichages devaient conséquemment être prolongés pour assurer qu'il y ait une représentativité des candidatures appartenant aux GD. Cette problématique occasionnait des délais supplémentaires dans un échéancier déjà très serré.
 - 14- **(1F8)** - Dans le cadre du processus de sélection ou de toute autre demande, les personnes candidates n'étaient pas informées de la possibilité de communiquer avec une personne-ressource relativement à l'ÉDI.
 - 15- **(1F9)** - Les comités de sélection de CRC n'étaient pas formés à l'ÉDI.
 - 16- **(1F10)** - L'évaluation des candidatures portait principalement sur le nombre de publications, l'enseignement et la recherche. Ces pratiques désavantageaient certain.e.s membres des GD. De plus, la participation d'un.e CGRH au comité de sélection était variable.
 - 17- **(1F11)** - Les responsables du SRH avaient un rapport qui servait entre autres à la reddition de compte à la suite d'une entrevue. Toutefois, ce rapport n'incluait pas différentes données importantes telles que le nombre de CV reçus des GD et les endroits où les offres avaient été affichées.
 - 18- **(1F12)** - Les activités réalisées dans le cadre des entrevues d'embauche n'étaient pas nécessairement adaptées aux besoins des membres des GD, et pouvaient faire en sorte de diminuer le potentiel d'attraction de ceux et celles-ci.
 - 19- **(1F13)** - Des lacunes ont été constatées concernant le soutien nécessaire à offrir à un nouveau ou à une nouvelle professeur.e au cours des premiers mois/années suivant leur arrivée.
 - 20- **(1F14)** - Comme la représentativité des GD doit être améliorée, des mesures correctives sont mises en place pour faciliter l'accès des professeur.e.s à des CRC. Toutefois, aucune action n'était prévue pour favoriser la représentativité des GD en amont, tout

particulièrement parmi les étudiant.e.s qui pourraient éventuellement devenir titulaires de CRC ou occuper tout autre emploi à l'Université.

- 21- **(1G)** - Aucune analyse des défis particuliers propres à l'Université de Sherbrooke n'avait été réalisée. Ces défis particuliers pouvaient être liés à certaines caractéristiques, dont sa taille, ses exigences en matière de langue et son emplacement géographique. **Dès que cette analyse a été effectuée (exigence du PCRC), les obstacles 22 à 26 ont été identifiés.**
- 22- **(1G1)** – Bien que l'Université de Sherbrooke relève certains défis d'attraction et de rétention de son personnel hautement qualifié, incluant les titulaires de CRC dans la région de l'Estrie, elle doit aussi composer avec des fonds plus limités comparativement à d'autres grandes universités canadiennes.
- 23- **(1G2)** - Il faut vendre le milieu de travail de l'Université de Sherbrooke ainsi que sa qualité de vie afin d'attirer les talents et de favoriser la diversité.
- 24- **(1G3)** - Il faut promouvoir également le milieu de vie de la région de l'Estrie et de la Ville de Sherbrooke afin d'attirer de nouveaux et nouvelles titulaires qui proviennent de partout au Canada.
- 25- **(1G4)** – Il faut tenir compte des considérations extraprofessionnelles qui s'avèrent déterminantes dans le choix d'un ou d'une titulaire de CRC de s'installer en région et y travailler. Notons l'intégration du ou de la conjoint.e en milieu de travail, l'éducation des enfants, l'adaptation à une nouvelle culture, l'accès à un réseau d'accueil, d'accompagnement et de parrainage, tout comme au milieu identitaire.
- 26- **(1G5)** – L'UdeS étant francophone et sachant que la langue française est une langue internationale que l'Université s'engage à promouvoir de par le monde, il est difficile d'y attirer des chercheur.euse.s non francophones.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Les 26 obstacles systémiques ont été respectivement levés ou atténués grâce à la mise en place de 26 mesures correctives.

- 1- **(1A)** - Mettre à jour les *Balises institutionnelles pour les Chaires de recherche du Canada*. Depuis 2002, ces Balises régissent l'attribution et la récupération d'une CRC. Des règles de transparences y ont été ajoutées ainsi que des lignes directrices concernant le suivi et le traitement des préoccupations et des plaintes. Dans ce le cadre de cette mise à jour, les Balises ont été adoptées par le comité de direction au titre des procédures officielles reconnues par l'Université.
- 2- **(1B)** - Une collaboration SARIC et SRH a permis de créer le *Guide de dotation pour les programmes interorganismes fédéraux (CRC, CERC, CRC150, Apogée)* pour s'assurer que les processus de recrutement soient transparents, ouverts et équitables. Il est utilisé par les CGRH pour guider les processus de sélection qui se déploient dans les facultés.
- 3- **(1C)** - Étendre l'utilisation du *Guide de dotation* par les CGRH à l'ensemble des autres programmes gérés par le SPIIE, en commençant par le Fonds d'excellence en recherche Apogée, les CERC et les CRC 150.
- 4- **(1D)** - Étendre l'utilisation du *Guide de dotation* à tous les postes de recherche.
- 5- **(1E)** - Développer des outils institutionnels permettant de centraliser les informations liées au processus d'attribution des CRC afin de faciliter les analyses ainsi que les communications.

- 6- **(1F)** - Réaliser une analyse des pratiques d'embauche. **Cette analyse a donné lieu à la mise en place des mesures correctives 7 à 20.**
- 7- **(1F1)** - Mettre en place une stratégie pour encourager l'auto-identification et préciser le processus de collecte et de protection des données d'auto-identification.
- 8- **(1F2)** - Apporter des mesures pour garantir la protection en cas d'interruption de carrière (congé parental, congé maladie, congé pour prendre soin d'un membre de la famille).
- 9- **(1F3)** - Modifier le vocabulaire utilisé dans les appels de propositions pour inclure des compétences relationnelles mettant en valeur des candidatures de groupes désignés (GD).
- 10- **(1F4)** - Bonifier les communications entourant les processus d'embauche, d'accueil et d'intégration nécessitant des mesures adaptatives et clarifier qui est responsables.
- 11- **(1F5)** - Favoriser une meilleure diffusion des endroits où les offres d'emplois sont affichées et ainsi mettre sur pied un plan concerté de recherche de candidatures entre le SRH, les facultés et les professeur.e.s.
- 12- **(1F6)** - Afficher les appels de propositions sur des sites qui rejoignent spécifiquement des membres d'au moins un des 4 GD ainsi que la communauté LGBTQ2+, le tout réalisé par le SRH.
- 13- **(1F7)** - Vérifier les candidatures reçues à la moitié de la période d'affichage prévue (après 15 jours calendrier) afin de s'assurer que le bassin de candidatures est suffisant ainsi que diversifié.
- 14- **(1F8)** - Améliorer l'accessibilité à l'agent d'équité institutionnel et à l'agente de recherche-Équité en diffusant l'adresse : equite.recherche@usherbrooke.ca .
- 15- **(1F9)** - S'assurer que les comités de sélection de CRC sont formés à l'ÉDI.
- 16- **(1F10)** - Créer un guide d'entrevue structurée et assurer la participation d'un.e CGRH aux entrevues, tel que précisé dans le *Guide de dotation*.
- 17- **(1F11)** - Avoir un seul document de certification et de reddition de compte du processus de sélection à compléter, qui donne un portrait global et complet portant sur l'affichage (où, quand, durée), sur l'analyse des candidatures reçues par GD, sur la composition et la représentativité des comités de sélection, les critères de sélection utilisés, et sur la recommandation finale de personnes candidates en fonction des cibles à atteindre.
- 18- **(1F12)** - Créer des activités d'attraction adaptées aux GD, dans le cadre du processus de recrutement, tels des visites personnalisées des lieux de travail, des rencontres de collaboration potentielles avec des collègues et une présentation des conditions de travail.
- 19- **(1F13)** - Mettre en place deux nouvelles pratiques d'accueil pour les nouveaux et nouvelles professeur.e.s : 1) guide d'accueil et d'intégration; 2) programme de mentorat.
- 20- **(1F14)** - Développer une stratégie de soutien aux étudiantes et étudiants qui réalisent des études supérieures afin de maximiser leur réussite dans leur parcours de recherche ou de création. Ceci permettra d'atteindre les objectifs suivants: a) Soutenir le développement d'une relève potentielle de chercheur.euse.s; b) Identifier des obstacles pouvant nuire aux étudiant.e.s dont ceux et celles appartenant aux GD et voir à les enrayer ou les atténuer. Cette action se réalisera particulièrement à la faculté de génie. Elle permettra de développer un bassin de candidatures et ainsi augmenter les chances de recruter des personnes appartenant à des groupes cibles, à plus long terme et sur une base durable.
(Note : Cette action a été modifiée quelque peu au plan DÉFI4. Initialement, elle était libellée ainsi : Développer une stratégie de repérage précoce des étudiant.e.s prometteur.euse.s appartenant aux GD qui permettra d'identifier une relève potentielle des chercheur.euse.s et d'identifier des obstacles reliés aux étudiant.e.s appartenant aux

- GD. Les indicateurs qui y étaient rattachés étaient les suivants : création d'un guide sur les bonnes pratiques de repérage, d'une liste de modèles (mentor.e.s issu.e.s des GD) qui soutiendront la relève, et de regroupements d'étudiant.e.s (groupes d'appartenance). Cette action a été revue en 2020 ainsi que les indicateurs associés, car il semblait plus souhaitable avant même d'identifier une relève étudiante issue des GD de mettre en place des mesures de soutien durable à la réussite de tous les étudiantes et étudiants, dont celles et ceux issus des GD.)
- 21- **(1G)** - Élaborer une analyse des défis et des obstacles d'attraction et de rétention d'une université en région en fonction de ses caractéristiques (taille, langue, lieu géographique) et mettre en place des actions pour atténuer ces défis. **De cette analyse découlent les mesures 22 à 26.**
 - 22- **(1G1)** - Miser sur l'image de marque de l'UdeS et identifier ses avantages organisationnels.
 - 23- **(1G2)** - Créer un cahier d'appel de candidature incluant les avantages de travailler à l'Université afin de mieux retenir l'attention des personnes candidates potentielles appartenant à des GD et élargir le bassin de candidatures pour les CRC.
 - 24- **(1G3)** – Partager aux titulaires les ressources d'information disponibles quant au milieu de vie estrien et sherbrookoises.
 - 25- **(1G4)** - Créer un partenariat avec l'organisme Préférence Estrie et collaborer de façon continue. Préférence Estrie est un organisme ayant comme mandat de soutenir le recrutement, l'intégration et la rétention du personnel hautement qualifié dans la région de l'Estrie. C'est une ressource d'accueil pour la famille qui offre du soutien quant à la recherche d'emploi pour le conjoint.e. Cette ressource offre aussi du soutien lors de l'installation (logement, garderie, etc.) et lors de l'intégration communautaire (vie sociale, francisation., etc.) dans la région.
 - 26- **(1G5)** - Créer un *Guide linguistique* s'adressant particulièrement aux personnes dont le français est une langue seconde ou étrangère dans le but de les attirer à l'UdeS.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :
Voici les indicateurs pour chacune des 26 mesures décrites précédemment.

- 1- **(1A)** – Adoption des *Balises institutionnelles* à titre de procédure au Comité de direction en octobre 2017.
- 2- **(1B)** - Utilisation du *Guide de dotation* pour les chaires de recherche du Canada depuis décembre 2017.
- 3- **(1C)** - Utilisation du *Guide de dotation* pour les autres programmes gérés par le SPIIE depuis janvier 2019. Il s'étend au recrutement professoral ainsi qu'au personnel professionnel et cléricale à la recherche.
- 4- **(1D)** – Identification de 4 défis-obstacles à l'utilisation du *Guide de dotation* pour l'ensemble de la recherche réalisée en 2020 : (1/4)-Le *Guide de dotation* implique obligatoirement la participation d'une personne conseillère en gestion des ressources humaines (CGRH). (2/4)-Les effectifs du SRH sont insuffisants pour appuyer son utilisation. Il ressort que plus de 400 personnes ont été embauchées en 2019 en recherche par les membres du corps professoral sans l'implication du Service des ressources humaines (SRH). Le SRH compte une équipe de 6 CGRH qui ont embauchées

- en 2020 approximativement 358 personnes sur différents campus. Pour embaucher 400 personnes de plus, il faudrait embaucher 7 CGRH supplémentaires. (3/4)-Il n'y a aucun fonds additionnel pour embaucher d'autres CGRH. (4/4)-Le *Guide de dotation* est un document inadéquat pour des personnes non-expertes en recrutement et en ÉDI. Pour remédier à cette difficulté, le *Guide de recrutement* a été conçu. Ce nouveau guide a été diffusé par courriel en juin 2020 aux vice-doyennes et vice-doyens à la recherche, par le biais d'un bulletin interne de nouvelle ainsi que sur la page Web équité-recherche.
- 5- **(1E)** – En 2018, création et utilisation de 11 outils institutionnels concernant le processus d'attribution des CRC : 1 échancier de l'ensemble du processus d'attribution des CRC, 3 cartographies distinctes de processus regroupés par faculté qui ont des CRC ou des enjeux similaires, 1 gabarit bilingue d'appel de propositions créé en vue d'uniformiser les nouvelles normes d'affichage des appels de propositions des CRC ainsi que 6 gabarits d'invitations aux décanats à participer aux appels de proposition lorsque des nouvelles CRC sont disponibles.
 - 6- **(1F)** - Analyse des pratiques d'embauche terminée à l'été 2019.
 - 7- **(1F1)** –A) Appels de proposition révisé en 2018 avec texte invitant les GD à poser leur candidature
 B) Questionnaire d'auto-identification de l'UdeS révisé en 2019 afin qu'il soit volontaire et disponible dans le *Guide de dotation* accessible sur la page Web équité-recherche
 C) En 2020, 3 outils développés pour encourager l'auto-déclaration. Outil #1 : Une foire aux questions et une section mythes et réalités ont été créées et déposées sur une page web pour répondre aux interrogations soulevées par le questionnaire d'auto-identification. En date du 1^{er} avril 2021, elles ont été consultées par 156 personnes et le temps moyen passé sur la page web est de 04 :52. Outil #2 : Un courriel a été envoyé à tous les 36 titulaires de CRC le 16 novembre 2020 incluant une vidéo pour encourager l'auto-déclaration. La vidéo a aussi été diffusée via le Bulletin de la recherche (bulletin de nouvelles qui rejoint toute la communauté de recherche UdeS). La vidéo a été regardée 60 fois en date du 11 mars 2021. Outil #3 : La diffusion à diverses rencontres d'une présentation Powerpoint par le Vice-recteur à la recherche et aux études supérieures.
 D) Processus et stratégie de collecte et de protection des données d'auto-identification établis et intégrés au *Guide de dotation* en 2019.
 - 8- **(1F2)** – A) En 2018, modifications apportées à trois outils, soit la cartographie, le gabarit d'appels de propositions et le *Guide de dotation* qui permettront d'assurer un suivi pour garantir la protection en cas d'interruption de carrière
 B) En 2018, sensibilisation réalisée en comité de sélection sur les interruptions de carrières, tel que précisé dans le *Guide de dotation*.
 - 9- **(1F3)** - Vocabulaire modifié et compétences relationnelles ajoutées aux appels de propositions depuis 2018.
 - 10- **(1F4)** – Mesures adaptatives pour les personnes en situation de handicap concernant les processus d'embauche, d'accueil et d'intégration. 5 mesures sont diffusées et données à titre d'exemple depuis 2018 : lecture des offres d'emploi, adaptation des outils de sélection, interprète gestuel pour personnes malentendantes, accessibilité aux immeubles et au stationnement et adaptation de l'environnement de travail. Aucune demande de mesures adaptatives n'a été formulée à ce jour pour les titulaires de CRC, mais quelques questions sur le sujet ont été répondues.
 - 11- **(1F5)** - Plan concerté de recherche de candidatures établi et utilisé depuis 2018.
 - 12- **(1F6)** - Liste de sites, de plateformes, de réseaux de contacts ou d'endroits spécifiques utilisés par affichage qui vise à rejoindre particulièrement un ou des GD- (Depuis 2018, 6

- sont en utilisation régulière pour rejoindre les personnes en situation de handicap, les autochtones et la communauté LGBTQ2+ : <http://www.orientationtravail.org/>, <http://www.sdem-semb.org/> <https://www.disabledperson.com/>, <https://www.aboriginalprofessionals.org/>, <https://prideatwork.ca/fr/>, <https://www.conseil-lgbt.ca/nouvelle-offre/>)
- (Depuis 2018, 3 sont en utilisation spécifique à la Faculté de génie pour rejoindre les femmes et les minorités visibles: <http://www.ccwestt.org/>, <http://www.nsbe.org/Home.aspx>, <https://shpe.org/>.)
- 13- **(1F7)** - Modification apportée au paramétrage du système de gestion des CV pour recevoir un avis automatique dans le cas où le bassin de candidatures reçues est non-représentatif des GD en 2018.
 - 14- **(1F8)** - Adresse courriel de référence diffusée (equite.recherche@usherbrooke.ca) en 2019 et incluse dans tous les appels de proposition permettant aux personnes candidates de rejoindre une personne référence en ÉDI pour toutes questions ÉDI ou propre au processus de sélection
 - 15- **(1F9)** - Sensibilisation des comités de sélection de CRC à l'ÉDI en général effectué par les CGRH et envoi du guide de présentation à chaque membre de ces comités depuis 2017. Le guide comprend de l'information sur le type d'entrevue à privilégier (structurée); les étapes sommaires du processus d'entrevue; le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la Charte des droits et libertés de la personne; le rôle de l'agent.e d'équité (CGRH); la définition des GD; les objectifs et les écarts à combler; les avantages de la diversité; ainsi que la liste des mesures universitaires liées à l'équité en emploi.
 - 16- **(1F10)** -Création en 2017 du guide d'entrevue structurée et participation d'un.e CGRH aux entrevues
 - 17- **(1F11)** – Création en 2018 d'un seul document de certification et de reddition de compte face au processus de sélection.
 - 18- **(1F12)** – 3 activités d'attraction adaptées aux GD réalisées lors des entrevues depuis 2017 (visites personnalisées des lieux de travail, rencontres de collaboration potentielles avec des collègues et présentation des conditions de travail).
 - 19- **(1F13)** – A) Utilisation du guide d'accueil et d'intégration depuis 2018
B) Programme de mentorat instauré en 2018
 - 20- **(1F14)** – **A)** Création d'un comité de mentorat pour la communauté étudiante en 2020
B) Développer des bourses pour le GD des femmes qui est sous-représenté à la faculté de génie-8 bourses développées, 4 bourses comblés et 4 bourses à combler au printemps 2021.
 - 21- **(1G)** - Analyse des défis d'attraction et des obstacles propres à l'UdeS réalisée en 2019.
 - 22- **(1G1)** – 13 avantages organisationnels développés et diffusés pour augmenter l'attractivité dès 2019
 - 23- **(1G2)** – Cahier d'appel de candidature créé et utilisé intégrant la série d'avantages UdeS depuis 2019
 - 24- **(1G3)** - Ressources municipales et régionales partagées par le SRH depuis 2019 pour favoriser l'attraction et la rétention de titulaires issus du Canada (4 ressources identifiées : l'EstrieVOUSengage.com, [Destination Sherbrooke](http://DestinationSherbrooke), Jesuissherbrookoises.ca et Cantonsdel'est.com.)
 - 25- **(1G4)** - Partenariat créé avant 2017 avec Préférence Estrie (ressources d'aide à l'intégration) et collaboration annuelle
 - 26- **(1G5)** - Guide linguistique créé avant 2017 et diffusé sur une base régulière pour attirer et faciliter l'intégration des chercheur.euse.s non francophones.

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

26 mesures ont été instaurées. Grâce à elles, 36 nouveaux processus et ou outils ont vu le jour et 8 processus et ou outils ont été bonifiés. La quantité de ces changements montrent que le processus de sélection et d'attribution a été considérablement amélioré en respect des bonnes pratiques ÉDI. Il en résulte une meilleure transparence et cela facilite les échanges entre les personnes impliquées dans l'attribution et la sélection de CRC. Par ailleurs, bien que ces mesures profitent à une meilleure gestion institutionnelle de l'ÉDI, 5 d'entre elles touchent plus directement les titulaires de CRC : la protection en cas d'interruption de carrière (1F2), l'accès à un programme de mentorat (1F13), le partage des ressources municipales comme régionales existantes visant une meilleure intégration surtout si les titulaires ne sont pas de la région (1G3), le recours aux services de l'organisme Préférence Estrie qui aident les titulaires hors régions à bien s'intégrer avec leur famille, s'il y a lieu (1G4), la création d'un *Guide linguistique* s'adressant particulièrement aux personnes dont le français est une langue seconde ou étrangère (1G5).

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

L'objectif 1 implique la révision et la création de plusieurs processus et outils institutionnels. Des rappels et des suivis périodiques doivent être effectués et transmis à plusieurs personnes, dans différents services et facultés pour s'assurer de leur pérennité. Centraliser certaines informations (ex : les endroits où les offres d'emploi sont partagées par le SRH et les facultés) et les colliger pour une meilleure reddition de compte a été aussi un défi. Le plan concerté de recherche de candidatures en est un exemple (12-(1F5)). L'uniformisation de certains processus (ex : étendre le Guide de dotation à l'ensemble de la recherche) a aussi été complexe et a exigé de la créativité, en tenant compte des limites en termes d'effectifs requis et de ressources budgétaires. Des adaptations ont dû être réalisées, tel qu'expliqué à la section des indicateurs (4-(1D)) et un nouvel outil a dû être créé pour répondre aux défis rencontrés. Un autre défi d'importance a été identifié durant la période du rapport et il vise l'UdeS ainsi que l'ensemble des universités québécoises. Il concerne le processus de sélection selon l'évaluation par les pairs qui implique la participation d'un grand nombre de professeur.e.s et l'aspect entourant la protection des données d'auto-déclaration. Bien que les comités de sélection et d'évaluation soient tenus à la confidentialité, il n'en demeure pas moins qu'ils sont composés de plusieurs et futurs collègues potentiels de la personne titulaire qui ont eu accès à des données d'auto-identification, car des cibles par GD étaient à atteindre depuis déjà plusieurs concours. Les candidatures soumises au PCRC devaient permettre à l'Université de progresser vers l'atteinte de ses cibles de diversité fixées jusqu'à ce que l'écart aux cibles soit comblé. De plus, toutes les candidatures vues en entrevue devaient préalablement s'être déclarées volontairement appartenir à un des 4 GD par le biais du système d'auto-déclaration géré institutionnellement. À titre exploratoire, l'UdeS a réalisé un exercice pour un processus de recrutement visant à combler un poste de professeur.e. (non-titulaire de CRC) à la Faculté de génie. Il ressort de cet exercice que pour ce processus, 32 personnes peuvent avoir accès à des données d'auto-déclaration involontairement. Rappelons que le processus pour la sélection d'une personne titulaire de CRC est quelque peu différent, mais des similarités existent. Il ressort aussi de cet exercice que plus l'université et les départements sont petits, plus les membres du corps professoral siégeant sur un comité de sélection auront accès involontairement à ces données. Avec ces constats très clairs, des travaux ont été amorcés avec le RIQEDI (Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion), la CDPDJ (Commission des droits

de la personne et des droits de la jeunesse), la Commission canadienne des droits et liberté de la personne et le PCRC pour régler cet enjeu qui est partagé par toutes les universités québécoises. Le RIQEDI est le porteur de ce dossier et les avancées sont suivies de près par l'UdeS. Enfin, notons le défi d'attraction des futurs titulaires. L'UdeS est une université francophone qui attire majoritairement des chercheur.euse.s qui parlent le français, une des 2 langues officielles au Canada. Attirer des titulaires qui parlent seulement l'anglais ou une autre langue est un défi autant pour ces personnes que pour l'Université qui les accueille. Un guide linguistique a été créé en réponse à ce défi d'envergure. Puis, comme le budget de recrutement est limité, les actions visant l'attraction des titulaires se doivent d'être créatives. Le SRH a été appelé à réviser les appels d'offres, à les rendre plus attrayants, à diffuser les ressources et les partenaires de la région qui peuvent soutenir l'intégration d'une personne titulaire et sa famille.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Toutes les mesures de l'objectif 1 ont été complétées. Il n'y a pas de prochaine étape, outre s'assurer que les 26 mesures sont toujours respectées par les personnes qui en assurent leur responsabilité et assurer une veille en continu sur les bonnes pratiques d'embauche ÉDI.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Non NON

Objectif principal 2

Décrivez brièvement l'objectif principal 2 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Le deuxième objectif est d'offrir un milieu de travail propice, inclusif à tous et à toutes les titulaires de CRC (y compris aux personnes des GD) et renforcer les mesures de surveillance conçues pour s'en assurer ou en développer de mieux adaptées, et ce, d'ici 2022.

Pour l'atteindre, des analyses ont été menées. Elles ont permis d'identifier 16 obstacles systémiques et 16 mesures correctives correspondantes. Elles sont respectivement accompagnées d'au minimum 1 indicateur et des données qui y sont associées. À ce jour, 14 mesures correctives sont mises en place entièrement et 2 sont en cours d'implantation.

Obstacles systémiques -

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Les obstacles systémiques ont été identifiés par différentes analyses. Citons par exemple : une analyse de contexte sur le climat ambiant (sondage); une analyse comparative du soutien, de la rémunération, de la progression de carrière, des absences reliées à divers congés; une analyse des non-renouvellements de CRC après un mandat; une analyse de contexte sur la représentativité des récipiendaires à certains prix. Plusieurs personnes ont pris part à l'identification de ces obstacles et/ou la mise en place de solutions. D'abord, il y a les titulaires de CRC. Ensuite, quelques ressources du SARIC dont l'agente de recherche-Équité, la conseillère aux CRC et le directeur général. Le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures était aussi impliqué. Le SRH a aussi pris part à cette démarche incluant le directeur de section (agent d'équité institutionnel), une CGRH et la directrice de section du développement et santé organisationnel. Ces obstacles ont aussi été présentés au comité consultatif du Plan DÉFI4, composé de titulaires de CRC, d'autres membres du corps professoral et des directions facultaires.

- 1- **(2A)** - Avant 2018, les pratiques de mentorat étaient variables d'une faculté à l'autre.
- 2- **(2B)** - Aucune analyse de contexte n'avait été réalisée auparavant afin de savoir si le milieu de travail des titulaires de CRC était sain et adapté à leurs besoins. **En 2019, lorsque cette analyse (exigence du PCRC) a été effectuée, les obstacles 3 à 5 ont été identifiés.**
- 3- **(2B1)** - L'analyse de contexte a révélé que des améliorations doivent être apportées au Programme de mentorat. 35,14% des titulaires de CRC ont affirmé ne pas s'être fait attribuer un.e mentor et 48,65% se disent insatisfait.e.s du mentorat reçu. Ces résultats peuvent être expliqués par le fait que le *Programme de mentorat des professeures et professeurs* n'existe que depuis janvier 2018. Il est donc possible que l'absence de structure institutionnelle encadrant cette pratique avant cette date ait influé sur l'attribution des mentor.e.s ainsi que sur la qualité du mentorat. Néanmoins, il s'agit d'un obstacle.

- 4- **(2B2)** - L'analyse de contexte révèle que 25,92% des titulaires ne bénéficient pas d'un appui administratif facultaire.
- 5- **(2B3)** - L'analyse de contexte révèle que la prise du congé de maternité ou parental est un obstacle à la poursuite des activités de recherche. Certain.e.s répondant.e.s ont en effet indiqué que la prise de ces congés pouvait avoir un impact sur la progression de carrière. À cet égard, moins de 5 personnes ont indiqué ne pas avoir été en mesure de prendre un congé de maternité depuis l'octroi d'une CRC et moins de 5 répondant.e.s ont signalé la même difficulté pour la prise d'un congé parental.
- 6- **(2C)** - Aucune analyse comparative du soutien, de la rémunération, de la progression de carrière, des absences reliées à divers congés et des non-renouvellements de CRC n'avaient été réalisées auparavant. **En 2019, cette analyse (exigence du PCRC) a été effectuée et a permis d'identifier les obstacles 7 à 9.**
- 7- **(2C1)** - L'analyse comparative révèle qu'il n'y a aucune balise claire concernant le moment à partir duquel une demande de prolongation pourrait être demandée, peu importe le type de congé « invalidité et/ou « congé parental » pris. Des demandes de prolongation ont été accordées pour des invalidités de 12 semaines et plus, alors que pour les congés parentaux, aucune demande n'a été reçue. Il y aura lieu de travailler les mécanismes, les procédures et les communications derrière les absences et les périodes de prolongation associées, en concertation avec le SRH, les facultés, le SARIC et le PCRC.
- 8- **(2C2)** - L'analyse comparative soulève l'inexistence de mécanisme de suivi régulier visant à exercer une vigilance accrue des statistiques de renouvellement, en particulier au niveau 2 (N2), pour s'assurer que les progressions de carrière sont équitables pour les GD.
- 9- **(2C3)** - L'analyse comparative révèle que les motifs de non-renouvellement de CRC N2 pourrait possiblement révéler d'autres obstacles reliés à l'intégration rapide des titulaires dans leur milieu d'accueil ou encore des obstacles reliés aux défis de démarrage de la recherche après l'arrivée en poste. Ces obstacles se rattachent au mentorat.
- 10- **(2D)** - Le recensement et la diffusion publique des politiques et des mesures officielles de l'institution en matière d'ÉDI n'avaient pas été réalisées. Il s'agit d'une exigence du PCRC.
- 11- **(2E)** - Pour les prix déjà décernés et ceux attribués au niveau de la recherche, aucune analyse de contexte sur la représentativité des récipiendaires n'a été effectuée. **En 2019, cette analyse a été réalisée et a permis d'identifier l'obstacle 12 (2E1).**
- 12- **(2E1)** – L'analyse de contexte sur la représentativité des récipiendaires pour le Prix de la recherche et de la création, destiné aux professeur.e.s établi.e.s, a révélé un manque de diversité. Pour le prix attribué en début de carrière (Tremplin) et les prix étudiants, il en ressort que les récipiendaires sont davantage représentatifs des GD, mais cela pourrait être encore amélioré.
- 13- **(2F)** - Aucun prix UdeS ne reconnaît les réalisations exceptionnelles en ÉDI.
- 14- **(2G)** - Les personnes issues des GD sont fréquemment sollicitées pour participer à des comités afin d'obtenir leurs conseils en matière d'ÉDI. Ce travail supplémentaire (*equity tax* -taxe à l'équité) doit être reconnu et les personnes participantes doivent obtenir une compensation adéquate.
- 15- **(2H)** – Il existe des points de contact dédiés aux questions et aux préoccupations administratives et humaines existant (ex : courriel et numéro de téléphone du SRH ou du Bureau du respect des personnes), mais il n'y a aucun point de contact spécifiquement dédié à l'ÉDI, ni promu sur une base régulière.
- 16- **(2I)** – Lorsqu'une CRC prenait fin après un seul mandat (sans renouvellement), aucun sondage auprès de la personne titulaire n'était réalisé pour connaître les motifs de non-renouvellement (ou de départ de l'Université le cas échéant).

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

1. **(2A)** – Lancement au niveau institutionnel du *Programme de mentorat des professeures et professeurs* en janvier 2018.
2. **(2B)** - Réaliser une analyse de contexte pour identifier les obstacles persistants et mettre en place des actions pour résoudre les problématiques soulevées. **Un sondage a été acheminé le 14 mars 2019 aux titulaires de CRC à cette fin et a permis d'identifier et de proposer les mesures 3 à 5.**
3. **(2B1)** - Bonifier l'application du programme de mentorat.
4. **(2B2)** - Assurer un appui administratif facultaire adéquat.
5. **(2B3)** – EN COURS – Mettre en place des pratiques exemplaires pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux. 1) Recueillir des informations auprès des autres universités pour connaître les meilleures pratiques. 2) Mettre en place un comité de travail ayant comme objectif d'identifier les enjeux qui freinent la prise des congés (personnels, institutionnels ou autres), de recommander à la suite de cet exercice des pratiques pour l'Université et enfin partager les résultats d'analyse des travaux auprès du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures ainsi qu'auprès du vice-recteur aux ressources humaines. 3) Identifier les conditions de succès à mettre en place pour favoriser la prise de ces congés.
6. **(2C)** - Réaliser une analyse comparative afin d'identifier les barrières systémiques et mettre en place des actions pour résoudre les problématiques soulevées. Cette analyse portera sur le soutien, la rémunération, la progression de carrière, les absences des titulaires reliées à divers congés, les non-renouvellements de CRC après un premier mandat. **Cette analyse a permis d'identifier les mesures correctives 7 à 9.**
7. **(2C1)** – EN COURS - Déterminer la meilleure pratique concernant la prolongation du terme d'une chaire.
8. **(2C2)** - Approfondir l'analyse de contexte entourant les non-renouvellements de CRC de N2 afin d'identifier plus précisément les obstacles auxquels sont confronté.e.s les titulaires de CRC. Pour ce faire, exercer une vigilance accrue des statistiques de renouvellement, en particulier au N2, pour s'assurer que les progressions de carrière sont équitables pour les GD. Utiliser un questionnaire avec le groupe des titulaires non renouvelé.e.s. et réaliser des entrevues, au besoin. **NOTE : Cette mesure est liée à la mesure 16 (2I) qui préconise l'utilisation d'un seul et unique questionnaire pour répondre à différents besoins d'analyse.**
9. **(2C3)** – Bonifier l'application du programme de mentorat (IDEM à 3-(2B1))
10. **(2D)** - Décrire, recenser et diffuser les politiques, les processus, les plans ou les mesures de protection qui sont en place afin de garantir que les pratiques sont ouvertes et transparentes.
11. **(2E)** - Effectuer une analyse de contexte sur la représentativité des GD parmi les récipiendaires de prix institutionnels d'excellence. **De cette analyse découle la mesure 12.**
12. **(2E1)** - Appliquer 3 pistes de solutions pour tous les types de prix reliés à la recherche 1) Comptabiliser les candidatures reçues par GD afin de valider si les membres des GD déposent autant leur candidature que les non GD. 2) Vérifier si les critères des prix peuvent nuire à certains GD et, s'il y a lieu, faire des modifications. 3) Demander aux facultés d'inciter leurs professeur.e.s et les étudiant.e.s à déposer leurs candidatures en s'assurant d'encourager des candidatures des GD.

13. **(2F)** - Demander aux responsables des prix institutionnels de reconnaître les initiatives ÉDI, les accomplissements ÉDI ou les valeurs partagées soutenus par les membres du personnel.
14. **(2G)** - Compenser le temps, les conseils et le soutien offerts par les personnes consultées issues des GD dans le cadre de l'élaboration de mesures d'ÉDI.
15. **(2H)** - Encourager les membres de la communauté universitaire à faire connaître leurs interrogations ou leurs préoccupations en effectuant la promotion de 2 points de contacts dédiés aux questions relatives à l'ÉDI (un spécifique à la recherche (equite.recherche@usherbrooke.ca), et l'autre institutionnel (equite-diversite-inclusion@usherbrooke.ca)).
16. **(2I)** - Procéder à la collecte d'information interne lors d'une fin de CRC volontaire après un mandat (peu importe le niveau de chaire), analyser les résultats et mettre en place des actions pour contrer les obstacles soulevés afin de favoriser le maintien en poste et l'inclusion. **(Depuis l'automne 2020, l'entrevue de départ et le guide associé sont remplacés par l'envoi d'un questionnaire. Ce nouveau questionnaire vise 3 groupes : les titulaires non-renouvelés après un mandat, les titulaires dont la chaire se termine après un 2^e mandat et les départs volontaires. Il permet de déceler les obstacles propres à chaque groupe. Le SRH compile les données confidentielles. Il est prévu qu'au bout de 3ans, le SRH achemine les résultats agrégés et anonymisés à l'agente de recherche-Équité pour qu'une analyse soit dressée. Les constats seront présentés de façon générale au niveau de la reddition de compte, sans cibler aucun.e titulaire ou faculté. L'analyse sera présentée au VRRES et des mesures appropriées seront mises en place si des obstacles sont détectés.)**

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

1. **(2A)** - Liste régulièrement mise à jour incluant le nom de chaque personne mentorée et de son ou sa mentor.e ainsi que la date de résolution au comité de direction. (Une liste a été reçue en 2019, 2020 et 2021. Voici le nombre de membres du corps professoral qui se sont fait assigner une personne mentore et pour qui il y a eu une résolution au comité de direction.
 - En 2019 : 65, dont 6 titulaires de CRC avec 1^{er} mandat
 - En 2020 : 70, moins de 5 titulaires de CRC avec 1^{er} mandat
 - Du 1^{er} janvier au 1^{er} avril 2021 : 9
2. **(2B)** - Analyse de contexte complétée en 2019 (sondage auprès des titulaires).
3. **(2B1)** – Programme de mentorat bonifié en 2020 avec 5 nouvelles actions décrites à la section suivante.
4. **(2B2)** - Appui administratif octroyé en 2019
5. **(2B3)** – EN COURS - Pratiques exemplaires instaurées pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux
6. **(2C)** - Analyse comparative complétée en 2019
7. **(2C1)** – EN COURS – Meilleure pratique concernant la prolongation du terme d'une chaire appliquée.
8. **(2C2)** - Questionnaire créé et compilation des statistiques aux 3 ans. (Début automne 2020 et aucun non-renouvellement de CRC N2 entre l'automne 2020 et le 1^{er} avril 2021.)

9. **(2C3)** –Programme de mentorat bonifié en 2020 avec 5 nouvelles actions décrites à la section suivante (Idem à 3 (2B1))
10. **(2D)** - Nombre de politiques/mesures officielles affichées sur la page Web équité-recherche (26 en date du 1^{er} avril 2021)
11. **(2E)** - Analyse de contexte sur la représentativité des récipiendaires de prix institutionnels d'excellence complétée en 2019
12. **(2E1)** – A) Candidatures comptabilisées par GD pour l'année 2019-2020 (excluant le concours ma thèse en 180 secondes qui est reporté en raison du COVID19). Les constats suivants ressortent : 1) Pour tous les types de prix, la personne candidate dépose sa propre candidature. 2) Peu de candidatures reçues aux prix visant le corps professoral. En fait, moins de 5 candidatures ont été soumises (peu importe l'appartenance ou non à un GD). 3) Pour les prix étudiants, entre 8 et 17 candidatures ont été soumises (peu importe l'appartenance ou non à un GD). Les étudiant.e.s déposent plus leur candidature à un prix interne comparativement aux membres du corps professoral. 4) Au fur et à mesure que les femmes progressent des études supérieures vers la carrière professorale, puis vers une carrière professorale bien établie, elles déposent de moins en moins de candidatures aux prix internes UdeS. 5) Aucune femme n'a déposé de candidature au Prix de la recherche et de la création visant l'ensemble du corps professoral bien établi, d'où pourquoi le prix a été remporté uniquement par des hommes. 6) Pour le prix Tremplin en recherche et en création visant le corps professoral en début de carrière, les femmes déposent leur candidature dans une meilleure proportion que le prix précédemment décrit. Toutefois, cette proportion est inférieure à celle des hommes. La proportion des femmes qui remportent ces prix est approximativement la même que celle qui déposent leurs candidatures. 7) En ce qui concerne les prix étudiants, les femmes déposent leur candidature dans une proportion similaire à celles des hommes et remportent autant ces prix. 8) Les personnes appartenant au GD des minorités visibles ont déposé au moins une candidature à chacun des types de prix. 9) Les personnes appartenant aux GD des personnes handicapées et des autochtones, n'ont pas déposé de candidature. Rappelons que leur représentativité est faible à l'UdeS.
B) Vérification des critères pour chacun des prix/concours. Deux recommandations ont été apportées aux responsables et ont été mises en œuvre : 1) S'assurer que les jurys soient diversifiés et qu'ils incluent des membres des GD. 2) Spécifiquement pour le prix Tremplin en recherche et en création, s'assurer que les interruptions de carrière soient autant prises en compte dans l'éligibilité de déposer une demande que lors de l'évaluation de la demande parmi les autres candidatures reçues.
c) Dépôt de candidatures de GD encouragé via 2 méthodes : 1) inclure dans l'appel de candidature l'engagement de l'Université face à l'ÉDI, telle qu'elle est décrite entre autres dans les offres d'emploi de l'UdeS. 2) Un comité institutionnel des prix a été créé en 2018 pour encourager et soutenir la communauté professorale, à déposer leur candidature à des prix généraux ou disciplinaires. Sur ce comité siègent des responsables de chaque faculté qui se rencontrent une à deux fois par année et qui annuellement doivent établir un plan présentant les membres du corps professoral ayant un potentiel à déposer leur candidature à des prix. Tenir compte de la diversité parmi les candidatures présentées est un objectif souhaité, proportionnellement à la diversité de la faculté. Les membres du comités appuyés de d'autres ressources encouragent les personnes qui à prime à bord n'oseraient pas déposer leur candidature.

13. **(2F)** - Suivi assuré auprès des responsables des Prix Inspiration en 2019 pour reconnaître l'ÉDI dans les prix décernés.
14. **(2G)** – Nombre de fois qu'une bourse pour un étudiant.e d'été ou un montant pour honoraires de professionnel.le de recherche a été remis par année pour compenser la taxe à l'équité.-
En 2019, 1 fois. En 2020, 2 fois.
15. **(2H)** – A) Rappel annuel effectué pour encourager les membres de la communauté à faire connaître leurs interrogations ou leurs préoccupations
B) Comptabiliser les demandes reçues annuellement concernant les interrogations ou préoccupations reçues
En 2017 : moins de 5
En 2018 : moins de 5
En 2019 : 10
En 2020 : 13
En 2021 : 7 (Janvier à avril)
Note : Pendant toutes ces années, moins de 5 demandes provenant de titulaires de CC ont été reçues.
16. **(2I)** – A) Questionnaire de fin de CRC créé en 2018 (révisé en 2020)
B) NOTE : un nouvel indicateur a été ajouté en 2020. Il s'agit de réaliser une compilation statistique des données aux 3 ans (Depuis 2020, moins de 5 questionnaires ont été envoyés et répondus. Les données de ces questionnaires seront analysées en 2023.)

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

L'objectif 2 comporte 16 mesures. Neuf d'entre elles ont été établies dès la rédaction du Plan et sont complétées. Sept autres mesures se sont rajoutées à la lumière des analyses de contexte et des analyses comparatives qui ont fait ressortir d'autres obstacles (2B1, 2B2, 2B3, 2C1, 2C2, 2C3, 2E1). Cinq de ces sept mesures sont terminées. Au total 14 mesures sur 16 sont achevées. Pour cet objectif, 6 principaux progrès sont notés.

Premièrement, le programme de mentorat a été largement bonifié avec 5 nouvelles mesures instaurées par le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures. 1) Rappeler l'utilisation du Programme à chaque doyenne et doyen de faculté et les inviter à lui remettre leur propre programme de mentorat adapté aux réalités de chaque faculté. 2) Effectuer un suivi annuel et personnalisé auprès de tous les mentoré.e.s. avec la collaboration du vice-recteur aux ressources humaines. 3) Mettre en place une communauté de pratique qui regroupera annuellement les mentor.e.s et mentoré.e.s autour de sujets touchant leurs réussites et les défis auxquels ils/elles ont été confrontés. 4) Mettre en place un groupe de consultation sur le mentorat et sur les mesures de soutien au développement de carrière des professeur.e.s en démarrage (0-5 ans d'ancienneté). Documenter et bonifier ensuite les mesures existantes. 5) Organiser une journée d'échanges en recherche et aux études supérieures pour les nouveaux membres du corps professoral. La première journée d'échange a eu lieu le 20 août 2020. D'autres journées sont à prévoir en 2021 et seront adaptées au contexte pandémique actuel. Ces nouvelles mesures renforçant le programme de mentorat seront suivies afin de s'assurer de l'impact positif concernant ces changements.

Deuxièmement, le SRH a identifié les facultés où le constat d'un appui administratif facultaire insuffisant est ressorti. Les décanats ont été contactés afin de leur partager cette information et de les aider à identifier des stratégies. Chaque décanat s'est assuré d'offrir le soutien nécessaire.

Troisièmement, l'UdeS s'est également dotée d'un nouveau mécanisme (questionnaire avec entrevue au besoin) pour approfondir les obstacles de progression de carrière auxquels sont confronté.e.s les titulaires de CRC, issu.e.s ou non des GD dont la chaire se termine, ce qui inclut les non-renouvellements. Le SRH compilera les données confidentielles sur 3 ans. Une analyse sera réalisée et des mesures correctives seront mises en place s'il y a détection de nouveaux obstacles non connus jusqu'à maintenant. Ce mécanisme vient compléter l'analyse de contexte (sondage) qui sera acheminé aux 3 ans aux titulaires de CRC afin de s'assurer d'un milieu de travail équitable et inclusif.

Quatrièmement, des actions ont été prises pour les prix de la recherche afin de s'assurer que le processus était équitable. Certains ajustements ont été réalisés pour encourager et favoriser tous les GD à postuler. Pour les prix institutionnels, des actions ont été réalisées afin que l'ÉDI puissent être reconnu. Quelque mois après l'intervention, la démarche est un succès. Dans le cadre des Prix Inspiration 2020, dans la catégorie équipe inspirante, un prix a été remis au comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre et son groupe de travail sur la *Directive relative au choix du prénom, du nom ou du genre*. Cette directive a pour objectif de permettre à toute personne étudiante ou employée de faciliter ses interactions au sein de la communauté universitaire en utilisant le prénom, le nom ou le genre qu'elle choisit pour la désigner.

Cinquièmement, la démarche visant à compenser la taxe sur l'équité (*equity tax*) se poursuit. Une bourse (ou un montant pour honoraire professionnel.le) de plus a été remis.e en 2020, comparativement à l'année précédente.

Sixièmement, la communauté de recherche a deux adresses courriel pour rejoindre des agents d'équité pour toute question et préoccupation. On note une augmentation des questions de l'ensemble de la communauté. Toutefois pour les titulaires de CRC, moins de 5 demandes ont été reçues depuis l'implantation de ces mécanismes.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Deux principaux défis ont été soulevés.

Premièrement, à chaque fois que de nouveaux obstacles sont portés à notre attention, certains outils doivent être arrimés ou modifiés. À titre d'exemple, en 2018, une grille d'entrevue de départ a été créée pour questionner les titulaires quittant l'organisation pour différents motifs (départs personnels, retraite, etc.) (action 2I). Or, cette grille n'a pas été utilisée depuis sa création, car il est rare qu'une personne titulaire quitte volontairement en plein mandat. À la suite d'une analyse comparative, il a été porté à notre attention l'hypothèse que les non-renouvellement des titulaires pourraient être dus à des obstacles vécus par les titulaires. C'est pourquoi un autre questionnaire a été créé (2C2) pour vérifier ces obstacles. Considérant que le nombre de questionnaires augmentaient, nous les avons fusionnés. Depuis l'automne 2020, un seul questionnaire est utilisé pour toutes les chaires qui se terminent peu importe le motif. Ceci

inclut les départs volontaires, les titulaires non-renouvelés et les titulaires dont la chaire se termine après un 2^e mandat.

Deuxièmement, au fur et à mesure que l'ÉDI s'enracine à l'UdeS, d'autres mécanismes institutionnels se mettent en place et doivent être arrimés. Par exemple, en 2017 l'adresse equite-recherche@usherbrooke.ca a été créé pour répondre aux questionnements et aux interrogations des titulaires de CRC, mais aussi de la communauté de recherche en général. Quelques années plus tard, en 2019, l'adresse equite-diversite-inclusion@usherbrooke.ca a vu le jour et a le même objectif soit celui de répondre aux questions et préoccupations de l'ensemble de la communauté UdeS soit le corps professoral, le personnel (cadre, professionnel, technique, soutien) ainsi que les étudiant.e.s. Pour les titulaires ayant des préoccupations, ils existent différents moyens de les acheminer et les agent.e.s d'équité reçoivent toutes ces demandes.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Deux mesures sont en cours et sont liées entre elles. Elles concernent les absences.

La première mesure consiste à mettre en place des pratiques exemplaires pour enrayer les obstacles à la prise de congés de maternité et parentaux (2B3). Elle était une mesure prévue pour mars 2020. Cette mesure ne peut se réaliser que pour un groupe restreint de membres du corps professoral (titulaires de CRC) en vertu du principe d'équité. Un tel changement implique la haute direction, le SRH ainsi que les syndicats. Considérant le défi majeur associé au changement institutionnel que cette mesure soulève, l'échéance est repoussée à décembre 2022. À titre d'information, des démarches ont été entreprises par différentes personnes. La directrice de section du développement et santé organisationnel au SRH, responsable de la compilation des résultats du sondage et des suivis en découlant, a fait une recherche de bonnes pratiques à l'extérieur de l'UdeS. Aucune solution innovante n'a été trouvée. Quelques personnes ont été invitées à une entrevue individuelle afin d'identifier les enjeux qui freinent la prise de congés et de recommander des pratiques pour l'Université. En avril 2021, ces enjeux et recommandations n'ont pas encore été présentées au vice-recteur à la recherche et aux études supérieures. La gestion de la pandémie a retardé ces démarches, mais cela sera fait. Parallèlement à ces démarches du SRH, une autre proposition a été remise au vice-recteur à la recherche et aux études supérieures par l'agente de recherche Équité. Depuis avril 2021, un comité évalue actuellement cette proposition confidentielle.

La deuxième mesure est de déterminer la meilleure pratique concernant la prolongation du terme d'une chaire(2C1) et elle découle de celle précédemment décrite (2B3). En fait, la prolongation du terme d'une chaire est reliée en partie aux mesures de soutien mises en place, notamment lors de congé de maternité ou parentaux. L'échéance est repoussée à décembre 2022.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?



Oui



Non NON

Objectif principal 3

Décrivez brièvement l'objectif principal 3 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Le troisième objectif est de mettre en place et d'offrir en temps opportun les formations sur l'ÉDI qui sont nécessaires pour favoriser une représentation équitable des GD parmi les titulaires de CRC, et ce, d'ici 2020, mais aussi pour que l'équilibre de représentation soit maintenu durablement. À moyen et long terme, ces formations aideront à changer les façons de penser qui sont à la base des biais systémiques et serviront à assurer que les personnes appartenant aux GD soient traitées de façon équitable par leurs pairs de la communauté universitaire.

Pour cet objectif, 6 obstacles systémiques ont été identifiés et 6 mesures ont été mises en place et sont terminées depuis 2020. Elles sont accompagnées d'au minimum 1 indicateur et des données qui y sont associées.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Les obstacles systémiques ont été identifiés par une analyse de contexte sur les formations ÉDI. Professeure Eve Langelier, titulaire de la Chaire CRSNG pour les femmes en sciences et en génie (CFSG), l'agente de recherche-Équité ainsi que d'autres ressources ayant participé à la rédaction du plan DÉFI4 ont pris part à l'identification de ces obstacles et/ou la mise en place de solutions. Ces obstacles ont été présentés au comité consultatif du Plan DÉFI4 (plan en matière d'équité pour les CRC), incluant des titulaires de CRC, d'autres membres du corps professoral et des directions facultaires.

1. **(3A)** - Aucune analyse de contexte entourant les formations disponibles, le nombre de formations données, le nombre de personnes formées ainsi que les rétroactions obtenues n'avait été réalisée.
2. **(3B)** - Les outils de formation et de sensibilisation à l'ÉDI étaient détenus par certaines personnes ou disponibles sur demande.
3. **(3C)** - La formation en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? » de Pre Eve Langelier a été créée en complément à la formation du PCRC sur les biais systémiques. Cette formation était toutefois moins accessible à des employé.e.s de différents campus ayant des horaires variables et ne pouvant pas assister aux séances en présentiel. La formation initiale devait également être améliorée pour introduire la notion de flexibilité. De plus, il devenait important de développer une formation virtuelle afin de libérer Professeure Eve Langelier de cette tâche qu'elle réalise occasionnellement pour l'UdeS.
4. **(3D)** - Mise à part la formation interne offerte « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? », aucune autre formation n'était disponible et diffusée à l'interne pour former ainsi que sensibiliser sur l'ÉDI.
5. **(3E)** - Aucun dispositif ne permettait de rendre compte des personnes ayant été formées à l'ÉDI, mise à part la validation des CGRH effectuée lors de la composition des comités de sélection de CRC et s'appuyant sur la parole des personnes siégeant sur ces comités.

6. **(3F)** - Les formations doivent s'accompagner de questionnaires de rétroaction à distribuer aux participant.e.s dans un souci d'amélioration continue.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

1. **(3A)** - Réaliser une analyse de contexte en lien avec les formations et mettre en place des actions ciblées.
2. **(3B)** - Rendre disponibles les formations existantes, les outils de formation complémentaires, la liste de congrès, colloques, ateliers recensés en matière d'ÉDI sur la page Web équité-recherche.
3. **(3C)** - Créer des capsules interactives et réflexibles de formation ÉDI qui seront accessibles par des personnes de divers campus et qui permettront de libérer Pre Eve Langelier de formation en présentiel.
NOTE : Cette action-ci a été jumelée à l'action 3G, de la version du 27 septembre 2019, du Plan DÉFI4 qui se libellait comme suit : Former des formatrices et des formateurs dès 2020 en continu. Cette action avait comme indicateur le nombre de formations données auprès des formatrices et formateurs. Ces actions ont été jumelées pour 2 raisons :1- Les formations de type virtuel sont plus accessibles et nécessitent moins de ressources. Cette option est conservée et envisagée pour le futur et c'est d'ailleurs le contexte de la pandémie, qui soulève cet enjeu. 2-Les personnes formées deviennent à leur tour des agentes et agents de changement, formatrices et formateurs.
4. **(3D)** - Élaborer un plan de formation sur 5 ans de concert avec des expert.e.s des GD qui regroupera diverses formations.
5. **(3E)** - Créer 3 registres servant à confirmer que les formations ÉDI ont été suivies. 1) Registre automatisé pour la formation obligatoire du PCRC sur les préjugés inconscients. 2) Registre automatisé pour la formation facultative portant sur 4 capsules de formation interactives ÉDI (voir action 3C) 3) Formulaire de présence pour la formation facultative et en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? »
6. **(3F)** - En 2019, créer 3 questionnaires de rétroaction adaptés aux formations et les utiliser. Ces questionnaires serviront à évaluer : le degré de sensibilisation; l'atteinte des objectifs de la formation; la rétention des informations. Les questionnaires ainsi créés permettront également de bonifier les formations en prenant en considération les commentaires reçus.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

1. **(3A)** – Analyse de contexte complétée en 2019 sur le volet formation et aucun obstacle souligné
2. **(3B)** - Mise en ligne des formations, des outils et des activités en matière d'ÉDI en continu
3. **(3C)** - Capsules créées et mises en ligne (4 capsules créées et diffusées en 2020 : 1)Les principaux concepts, 2) L'état de la situation, ici et ailleurs 3) La nécessité de définir des cibles 4) Les avantages et les défis de l'ÉDI).
4. **(3D)** - Plan de formation déposé en 2018 et complété en 2020
5. **(3E)** – A) Nombre de registres créés en fonction du type de formations offertes (N=3)
 - #1-Registre automatisé pour la formation obligatoire du PCRC sur les préjugés inconscients

- #2-Registre automatisé pour la formation facultative portant sur 4 capsules de formation interactives ÉDI
 - #3-Formulaire de présence pour la formation facultative et en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? »
- B) Comptabiliser annuellement les inscriptions via chacun des registres
- #1-Registre automatisé pour la formation obligatoire du PCRC sur les préjugés inconscients déposée sur Moodle
 - 2017 au 27 juillet 2020 : 75 (liste de personnes avec droits acquis, c'est-à-dire formées avant le dépôt de la formation sur MOODLE)
 - 27 juillet 2020 au 12 avril 2021 : 10 (À compter du 27 juillet 2020, toute nouvelle personne prenant part à un comité de sélection CRC, doit s'inscrire via MOODLE, à moins bien sûr de faire partie de la liste de personne avec droits acquis.)
 - #2-Registre automatisé pour la formation facultative portant sur 4 capsules de formation interactives ÉDI
 - Avril 2020-20 avril 2021
 - UdeS (Moodle)
 - Capsule 1-Les principaux concepts : 85
 - Capsule 2-L'état de la situation, ici et ailleurs : 57
 - Capsule 3-La nécessité de définir des cibles : 46
 - Capsule 4-Les avantages et les défis de l'ÉDI : 44
 - Consultation des capsules et des autres ressources documentaires créés et liées à ces capsules (ex : feuillets) : 334
 - Hors UdeS (consultation site CFSG) : Il est impossible de comptabiliser le nombre de consultation par capsule créée. Cependant, la page web sur laquelle sont déposées autant les capsules de formation que la documentation associée a été 3253 fois (vue unique) depuis le 5 décembre 2019. Aussi l'ensemble de la documentation en français a été téléchargée près de 2450 fois sur le site Web depuis décembre 2019. Puis, l'ensemble de la documentation en anglais a été téléchargée plus de 160 fois depuis le 23 octobre 2020.
 - #3-Formulaire de présence pour la formation facultative et en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? »
 - UdeS
 - 2018-2019 : 289 (incluant 15 personnes ayant assistées à une présentation partielle)
 - 2020 : 110
 - 2021 : aucune (voir capsules)
 - TOTAL 2018-2021 (avril) : 399
 - Hors UdeS (inclut des présentations complètes et partielles)
 - 2018 : 55
 - 2019 : 255
 - 2020 : 95 (65 en ligne en contexte de pandémie)
 - 2021 : 35 (en ligne en contexte de pandémie)

- TOTAL 2018-2021 (avril) : 440
6. **(3F)** - Questionnaires de rétroactions créés en 2019 (N=3)

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Toutes les mesures de l'objectif 3 sont terminées. Une analyse de contexte sur le volet formation a été réalisée en 2019. Aucun obstacle particulier n'est ressorti de cette analyse, outre le fait que d'autres formations ou outils de formation sont réalisés par différentes universités ainsi que par le RIQEDI (Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion) et qu'il sera nécessaire de les partager. Plusieurs outils et activités ont été mises en ligne sur la page Web équité-recherche qui est régulièrement mise-à-jour. Par ailleurs, 4 capsules de formation interactives d'une dizaine de minutes chaque et mises en ligne ont été créées par Pre Eve Langelier et son équipe de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (CFSG). Cette formation d'une quarantaine de minutes au total, découle directement de la volonté de l'UdeS de devenir un milieu exemplaire pour l'ÉDI, tel qu'énoncé dans son plan stratégique. En 2020, le recteur de l'UdeS a invité les directrices générales, les directeurs généraux, les doyennes ainsi que les doyens à compléter la 1^{ère} capsule de même qu'à transmettre cette invitation au personnel de leurs unités. Cette formation volontaire et non-obligatoire vise à les sensibiliser à l'ÉDI pour viser une plus grande intégration et une meilleure représentation des groupes désignés ou marginalisés en enseignement supérieur et en recherche. Par ailleurs, le plan de formation déposé en 2018 est complété depuis 2020. Aussi, il s'en est suivi la création de **3 registres ayant pour objectif d'avoir un indicateur sur le nombre de personnes formées : 1)** Registre automatisé pour la formation obligatoire du PCRC sur les préjugés inconscients pour tous les membres prenant part à un comité de sélection pour une CRC **2)** Registre automatisé pour la formation facultative portant sur 4 capsules de formation interactives ÉDI **3)** Formulaire de présence pour la formation facultative et en présentiel « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion : quoi et pourquoi? » Puis, des questionnaires ont été utilisés pour connaître l'avis des participantes et participants et les dernières capsules de formation créées ont tenu compte de ces avis.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le premier défi concerne un des registres créés. Bien que le PCRC ait développé un nouveau certificat d'attestation remis à la fin du Module de formation sur les préjugés involontaires, la gestion des certificats par les CGRH devenait complexe pour s'assurer que chaque membre du comité de sélection d'une CRC ait suivi cette formation obligatoire. C'est pourquoi, nous avons opté pour une nouvelle méthode. En juillet 2020, la formation du PCRC (Module de formation portant sur les préjugés inconscients) a été déposée sur une plateforme (MOODLE) accessible au personnel seulement. Cette plateforme permet de générer automatiquement un registre des personnes formées. Les CGRH y ont donc facilement accès et s'assurent avant chaque comité de sélection de CRC que toutes les personnes y prenant part ont suivi cette formation en entier.

Le deuxième défi est lié à la charge de formation ÉDI qui reposait sur les épaules de Pre Eve Langelier. Les capsules en ligne réalisées ont été un premier levier pour minimiser cette charge. Comme deuxième levier, d'autres formations en ÉDI se développent à l'UdeS par d'autres personnes formatrices. À titre d'exemple, une formation sur les compétences interculturelles a été mise sur pied par un groupe de travail issu du comité institutionnel sur les compétences interculturelles et linguistiques ainsi qu'avec l'unité administrative Usherbrooke International. Une autre formation sur les violences à caractères sexuels a été lancée par le SRH en appui avec le Bureau des personnes de l'UdeS.

Le troisième défi est lié au fait que l'ÉDI s'implante à l'UdeS et est soutenue davantage par la haute direction. Le plan de formation utilisé pour le plan d'équité du PCRC devait s'arrimer avec la vision institutionnelle. Les dernières actions du plan ont été arrimées avec la vision institutionnelle dont celle de ne pas rendre les capsules de formation obligatoires. Des registres ont quand même été créés pour avoir quelques indicateurs. C'est avec cette dernière action que le plan de formation a été finalisé. À noter, qu'institutionnellement, un plan de formation pour l'ensemble de la communauté universitaire est en rédaction.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Toutes les mesures de l'objectif 3 ont été complétées. Il n'y a pas de prochaine étape. Cependant, tel que décrit précédemment, un plan de formation institutionnel verra le jour et de nouvelles formations en découleront et seront diffusés par différentes personnes formatrices.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Non NON

Objectif principal 4

Décrivez brièvement l'objectif principal 4 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Le quatrième objectif est de faire connaître l'intérêt prioritaire qu'accorde la direction de l'Université aux enjeux d'ÉDI en raison de leur rôle moteur dans la capacité de l'institution à exceller et à accomplir son mandat. Cet objectif se décline en 4 mesures qui sont complétées. Elles sont accompagnées d'au minimum 1 indicateur et des données qui y sont associées.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Le Service des communications, l'agente de recherche Équité et d'autres ressources ayant participé à la rédaction du plan DÉFI4 ont identifié certains de ces obstacles qui ont été confirmés par une analyse de contexte. Puis, ces obstacles ont été soulevés à nouveau par le comité consultatif du Plan DÉFI4 (plan en matière d'équité pour les CRC), incluant des titulaires de CRC, d'autres membres du corps professoral et des directions facultaires.

1. (4A) - Les membres du personnel du Service des communications n'étaient pas systématiquement sensibilisés ni formés aux enjeux d'ÉDI. Or, comme ce service agit à titre de porte-étendard des réalisations de l'Université de Sherbrooke, y compris celles en matière d'ÉDI, et ce, auprès de publics tant internes qu'externes, les membres qui le composent doivent être au fait des grands principes et enjeux d'ÉDI.
2. (4B) - Aucun message stipulant que les enjeux d'ÉDI sont prioritaires pour l'Université de Sherbrooke n'était diffusé via les différents canaux institutionnels.
3. (4C) - Les contenus diffusés par l'intermédiaire du Service des communications, incluant les photos et les vidéos, n'étaient pas suffisamment représentatifs des GD et de la diversité des GD propre à l'UdeS.
4. (4D) - Le page Web équité-recherche de l'Université de Sherbrooke représente le principal lieu où l'on traite des questions d'ÉDI. Comme cette page sert à la fois de reddition de compte à la population, elle se doit d'être retravaillée afin d'être accessible et intéressante aux yeux du public interne et externe.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

1. **(4A)** - Organiser une formation destinée aux membres du personnel du Service des communications afin qu'ils deviennent des agentes et agents engagés dans le changement d'ÉDI
2. **(4B)** - Préparer un plan de communication visant à diffuser un message institutionnel ainsi que des messages-clés prônant un engagement fort et visible en matière d'ÉDI, tel que les pratiques du PCRC le recommandent.

3. **(4C)** – Procéder à une analyse de contexte portant sur la représentation des GD dans les communications et s’assurer que les contenus diffusés, incluant les photos et les vidéos, reflètent la diversité présente à l’Université de Sherbrooke.
4. **(4D)** - Se doter d’une stratégie promotionnelle visant à développer, compléter et animer la page Web équité-recherche.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

1. **(4A)** – Nombre de personnes du Service des communications formées au total (59/75 = 79 %)
2. **(4B)** – A) Plan de communication déposé en 2018 suivi d’une première mise à jour en juillet 2020 et d’une deuxième en avril 2021.

B) Message institutionnel et messages clés créés en 2019 ainsi qu’intégrés dans chaque nouvelles ÉDI

3. **(4C)** – A) Analyse réalisée et contenu reflétant la diversité présente à l’Université de Sherbrooke
B) Minimum de 15 nouvelles par année, dont au moins une nouvelle par groupe désigné (femmes, minorités visibles, personnes handicapées, Autochtones et LGBTQ2+)

Année 2019 – TOTAL 36 nouvelles réparties par GD

- Femmes (25)
- Personnes des minorités visibles (moins de 5)
- Personnes handicapées (moins de 5)
- Personnes autochtones (moins de 5)
- Personnes LGBTQ+2 (moins de 5)
- Nouvelles regroupant plus d’un groupe désigné (7)

Année 2020 – TOTAL 23 nouvelles réparties par GD

- Femmes (6)
- Personnes des minorités visibles (moins de 5)
- Personnes handicapées (moins de 5)
- Personnes autochtones (moins de 5)
- Personnes LGBTQ+2 (moins de 5)
- Nouvelles regroupant plus d’un groupe désigné (8)

Année 2021 (jusqu’au 31 mars) – TOTAL 13 nouvelles réparties par GD

- Femmes (moins de 5)
- Personnes des minorités visibles (moins de 5)
- Personnes handicapées (moins de 5)
- Personnes autochtones (moins de 5)
- Personnes LGBTQ+2 (moins de 5)
- Nouvelles regroupant plus d’un groupe désigné (moins de 5)

Ces nouvelles ont pour la plupart été diffusées sur le site institutionnel, sur le site Actualités, dans le bulletin de nouvelles institutionnel, dans le Liaison médias et dans les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, Instagram).

4. **(4D)** - Nombre de consultations annuelles de la page Web équité-recherche
 - Du 1^{er} janvier au 20 juin 2019 :
 - 1000 consultations uniques
 - 1230 consultations totales (page consultée plus d'une fois par une même personne)
 - En 2020 :
 - 1267 consultations uniques
 - 1658 consultations totales (page consultée plus d'une fois par une même personne)
 - En 2021 (1^{er} janvier au 1^{er} avril) :
 - 397 consultations uniques
 - 507 consultations totales

Il est important aussi de rappeler qu'une page web institutionnelle ÉDI a été créée depuis le 26 octobre 2020.

- 26 octobre au 31 décembre 2020 :
 - 400 consultations uniques
 - 488 consultations totales
- En 2021 (1^{er} janvier au 1^{er} avril) :
 - 1545 consultations uniques
 - 2011 consultations totales

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Les 4 mesures de l'objectif 4 sont terminées. On note 4 principaux progrès.

Premièrement, les différentes équipes du Service des communications ont été formées et sensibilisées à l'ÉDI.

Deuxièmement, un premier plan de communication a été déposé en 2018 cadrant spécifiquement au Plan DÉFI4. S'en est suivi une première mise à jour en 2020, avec un arrimage entre les objectifs de communication du Plan DÉFI4 et les objectifs de communication institutionnels en matière d'ÉDI. Puis, une seconde mise à jour a été réalisée en avril 2021. Ce tout nouveau document se divise en 3 sections. La première section présente les actions générales réalisées par le Service des communications en matière d'ÉDI, telle la création d'un site Web institutionnel ÉDI et la prise de position en lien avec des événements ou thèmes d'actualités qui touchent l'ÉDI. La deuxième section expose les actions de communication spécifiques reliées à chacun des 5 axes du plan d'action institutionnel. Ces 5 axes structurent les

enjeux ÉDI à l'UdeS : 1) attraction et recrutement, 2) accueil et intégration, 3) rétention, maintien et cheminement, 4) sensibilisation et formation, 5) gouvernance. À titre d'exemple, dans l'axe 4-sensibilisation et formation, le Service des communications aura un rôle à jouer pour mener une campagne d'information de sensibilisation sur la discrimination. Des outils contre la discrimination ont d'ailleurs été diffusés à l'ensemble de la communauté UdeS et seront rediffusés à des intervalles ciblés. La troisième section de ce document expose une partie des actions qui ont des impacts transversaux, mais qui sont liés à des comités de travail ÉDI, dont le Comité CRC ÉDI UdeS. À titre d'exemple, des outils favorisant l'auto-déclaration spécifiquement des titulaires de CRC ont été élaborés, incluant une vidéo du vice-recteur à la recherche et aux études supérieures.

Troisièmement, une analyse sur la représentation des GD dans les communications est réalisée annuellement, la cible de 15 nouvelles par année est atteinte (ou est en voie de l'être pour 2021).

Quatrièmement, la page Web équité-recherche a été complètement révisée en 2020 et elle est maintenant arrimée avec une nouvelle page web ÉDI institutionnelle.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

4 défis ont été relevés.

Le 1^{er} défi a été de mettre à jour un plan de communication qui cadrerait avec les objectifs du Plan DÉFI4 et les objectifs institutionnels.

Le second défi est de s'assurer en continu que les messages institutionnels en ÉDI seront intégrés à différentes nouvelles.

Le troisième défi du Service des communications de l'UdeS a été de repenser sa stratégie de communication, dont l'objectif était d'accorder une meilleure visibilité aux GD dans ses contenus. Ainsi, les conseillères et conseillers en promotion se sont dotés d'une ligne directrice visant à conscientiser les facultés et les unités à l'importance de faire appel aux membres des GD lors des séances photo et des tournages vidéos à visée promotionnelle. Cette ligne directrice stipule que les outils de communication doivent illustrer de manière fidèle et honnête la diversité présente à l'Université de Sherbrooke et elle comprend une mise en garde contre la représentativité purement symbolique. De plus, une meilleure visibilité est accordée aux membres des groupes désignés dans les contenus d'information, tant sur le plan visuel que dans le choix des thématiques abordées.

Le dernier défi a été d'arrimer la page en équité recherche, créée en 2017, à la page web ÉDI institutionnelle, créée en 2020, afin de faire en sorte qu'elles soient complémentaires.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Toutes les mesures de l'objectif 4 ont été complétées. Il n'y a pas de prochaine étape, outre s'assurer d'une représentation des GD dans les contenus et s'assurer que les contenus diffusés, incluant les photos et les vidéos, reflètent la diversité présente à l'Université de Sherbrooke. Par

ailleurs, le plan de communication s'élargit au-delà du plan DÉFI4 et aura une portée plus large visant l'ensemble de l'Université. Les avancées seront suivies par la haute direction.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Non **NON**

Objectif principal 5

Décrivez brièvement l'objectif principal 5 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Le cinquième objectif est d'identifier les responsables et d'établir des mesures de progrès pour 2018 et cela de façon continue.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Ces obstacles ont été établis en se basant sur les exigences du PCRC. Ils ont été identifiés lors de la création du Plan DÉFI4 en 2017 par la conseillère aux CRC, le directeur général du SARIC ainsi que le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures. Ils se déclinent en 3 mesures qui sont complétées.

1. **(5A)** - À l'exception des responsables décisionnels associés à chacun des 6 objectifs du plan DÉFI4, aucun responsable institutionnel « terrain » n'avait été formellement attiré à l'avancement des actions du présent Plan avant septembre 2018.
2. **(5B)** - À la première mouture du Plan DÉFI4, les indicateurs étaient absents et cela représente une exigence du PCRC.
3. **(5C)** - Le rapport annuel de DÉFI4 doit être complété chaque année et mis en ligne, conformément aux exigences du PCRC.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

1. **(5A)** - Identifier les responsables du Plan DÉFI4 et formaliser les ententes en 2018.
2. **(5B)** - Réviser la proposition d'indicateurs afin de rendre les objectifs de DÉFI4 mesurables et identifier la méthode de collecte de données appropriée.
3. **(5C)** - Compléter le rapport annuel de DÉFI4 et le mettre en ligne en respectant les échéances du PCRC.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

1. **(5A)** - Entente formelle pour chaque objectif et responsable réalisée en 2018
2. **(5B)** – Indicateurs et méthode de collecte identifiés en 2018
3. **(5C)** - Rapport annuel terminé et diffusé

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

Le rapport annuel sera déposé en mai 2021. Le 27 septembre 2019, l'UdeS a acheminé une nouvelle version du Plan DÉFI4 au PCRC. Toutes les actions du plan ayant fait l'objet d'une avancée depuis le 27 septembre 2019 ont été mises-à-jour. C'est pourquoi le plan DÉFI4 sera également remis en même temps que ce rapport au PCRC.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le premier défi est lié aux mouvements internes et au changement des responsables terrains liés à l'objectif 4 (Communication). Plus de 5 personnes en 4 ans se sont échangées ce dossier, ce qui fait en sorte qu'il faut effectuer des transferts de dossiers, réexpliquer les enjeux propres au PCRC et au Plan DÉFI4.

Le deuxième défi est de mettre à jour le rapport annuel et le plan DÉFI4 simultanément dans un souci d'uniformité. Le rapport reprend plusieurs des informations du Plan DÉFI4.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Les prochaines étapes seront de compléter les rapports annuels demandés par le PCRC ou autres documents demandés, s'il y a lieu, en fonction des échéances établies.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Non **NON**

Objectif principal 6

Décrivez brièvement l'objectif principal 6 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

L'objectif 6 est de gagner une reconnaissance parmi les universités exemplaires, et ce, d'ici 2022. Pour y arriver, 3 obstacles et 6 mesures ont été établies, et sont terminées.

Obstacles systémiques -

Veillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) :

Ces défis ont été identifiés lors de la création du Plan DÉFI4 en 2017 par la conseillère aux CRC, le directeur général du SARIC ainsi que le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures.

1. **(6A)** - Comme la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) aide grandement l'Université de Sherbrooke à progresser en matière d'ÉDI, il est important de faire rayonner celle-ci en la faisant connaître tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des murs de l'institution.
2. **(6B)** - L'ÉDI était portée par quelques personnes dans l'organisation, principalement par des ressources à la recherche et au SRH. Afin qu'un changement de culture s'opère et s'inscrive dans la durée, des ressources devaient être mises à contribution dans les différents vice-rectorats, services, facultés et départements.
3. **(6C à 6E)** - L'Université de Sherbrooke souhaite devenir exemplaire en matière d'ÉDI. **Les mesures 6C à 6E sont rattachées à ce défi.**

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

1. **(6A)** - Mettre en valeur et miser sur le leadership de la CFSG en réalisant 5 actions par année grâce au Service des communications.
2. **(6B)** - Se doter d'une structure liée à la démarche ÉDI à l'UdeS composée de différents comités et faisant participer plusieurs membres du personnel, issus de tous les horizons.
3. **(6C)** - Regrouper les universités du Québec et collaborer avec elles autour du partage de données en matière d'ÉDI en réalisant minimalement 1 action/année.
4. **(6D)** – Réaliser 1 à 3 actions par année avec les organismes subventionnaires et/ou les influencer afin d'établir ensemble de bonnes pratiques.
5. **(6E)** – Viser une reconnaissance ou une certification externe d'ici 2022.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

1. **(6A)** - Nombre d'actions mises en place pour assurer la visibilité de la CFSG (cible 5)
En 2019 : 8 actions de communication
En 2020 : 10 actions
En 2021 (1^{er} janvier au 1^{er} avril) : 2 actions
2. **(6B)** - Nombre de personnes participants au divers comités ÉDI
 - a. **2019** : 47 personnes
 - b. **2020** : 58 personnes
3. **(6C)** - Nombre d'action(s) réalisée(s) par année visant à regrouper les universités du Québec :
 - a. **2019** : 1 action
 - b. **2020** : 1 action
 - c. **2021** : 2 actions
4. **(6D)** - Nombre d'action(s) réalisée(s) par année avec les organismes subventionnaires afin d'influencer et d'établir ensemble de bonnes pratiques
 - a. **En 2019**- 2 actions
 - b. **En 2020**- 2 actions
 - c. **En 2021 (1^{er} janvier à avril)** - 2 actions
5. **(6E)** – Nombre de reconnaissances ou prix reçus d'ici 2022 (1 prix reçu en 2021, prix Égalité Thérèse-Casgrain)

Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

5 principaux progrès ont été constatés.

Premièrement, plusieurs actions de visibilité de la CFSG ont été réalisées par le Service des communications, soit le double de la cible initiale. Plusieurs nouvelles réfèrent à la CFSG et à sa contribution ou parle directement de cette dernière.

Deuxièmement, le nombre de personnes participant aux différents comités de travail ÉDI a augmenté en 2020 de près de 10 personnes. La structure institutionnelle en ÉDI a été bonifiée. Le comité institutionnel sur les affaires autochtones a été instauré en septembre 2020, se rajoutant aux 7 autres comités en place (comité stratégique ÉDI, secrétariat général, comité de travail ÉDI, comité des chaires du recherche du Canada ÉDI, comité consultatif du Plan DÉFI4, comité pour l'inclusion de la diversité sexuelle et de genre et comité des compétences interculturelles et linguistiques). De ces comités, des sous-comités se sont créés, dont un portant sur le contexte de pandémie et les impacts sur les GD.

Troisièmement, depuis 2019, l'UdeS collabore à chaque année avec les universités du Québec et réalise des actions favorisant leur regroupement. Particulièrement en 2021, un colloque ÉDI a été présenté lors du congrès de l'Acfas le 5 et 6 mai 2021. Il s'intitule : *Renforcer l'excellence en enseignement supérieur et en recherche grâce à trois clés essentielles : l'équité, la diversité et l'inclusion*. Parmi les thématiques abordées, notons les diverses expériences des groupes sous-représentés ou vivant des difficultés en emploi, les enjeux liés à l'intersectionnalité, l'approche

pédagogique ÉDI, la diversité dans les activités de recherche et son lien avec l'excellence ainsi que les pratiques innovantes à l'extérieur du milieu universitaire. Ce colloque regroupe une trentaine de personnes conférencières diversifiées et inclut des membres du corps professoral de différentes universités, ainsi que des responsables des organismes subventionnaires. Une autre action qui vise à regrouper les universités québécoises entre elles est l'organisation de la prochaine rencontre du RIQEDI à l'UdeS, qui aura lieu en juin 2021.

Quatrièmement, depuis 2019, 2 actions annuelles sont réalisées avec les organismes subventionnaires afin d'établir de bonnes pratiques. Parmi ces actions, notons le développement du coffre à outils ÉDI, duquel certains outils ont été validés par les organismes subventionnaires. Le coffre à outils sera d'ailleurs exposé dans la section suivante de ce rapport. Aussi, nous avons participé et contribué à l'organisation de deux journées de formation en avril 2021, « L'ÉDI dans la recherche universitaire et les demandes de subvention (EDI in Academic Research & Grant Applications) ». Le FRQ participait à l'organisation de l'événement et les grands organismes fédéraux participaient à l'événement lui-même.

Cinquièmement, l'Université de Sherbrooke a obtenu en 2021, le prix Égalité Thérèse-Casgrain remis par le Secrétariat à la condition féminine pour son leadership en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Ce prix vise à inciter les filles et les femmes à poursuivre leurs ambitions personnelles, professionnelles, sociales ou politiques. Il vise également à encourager les garçons et les hommes à agir comme alliés des femmes et des filles dans une quête commune de l'égalité de fait. Cet hommage reçu rend compte de l'implication de Pr Patrik Doucet, doyen de la Faculté de génie, ainsi que de la direction de l'UdeS pour son soutien. D'abord, précisons que la représentativité des femmes au sein de la faculté n'était que de 6 % en 2017. La Faculté de génie et la haute direction de l'UdeS se sont engagées à atteindre une représentation féminine du corps professoral de 20 % en 2022, et de 30 % en 2030. Ces cibles sont d'ailleurs inscrites au plan stratégique de l'Université. En moins de deux ans, la Faculté de génie a dépassé son objectif pour 2022, soit celui d'atteindre une représentativité féminine du corps professoral de 21 %. Grâce à cet engagement, les objectifs ciblés en matière d'ÉDI sont devancés pour 2022. À notre connaissance, aucun établissement de génie au Canada n'a fait preuve d'une telle audace dans un contexte budgétaire difficile. L'ensemble des décisions et des actions ont eu un effet très mobilisant et portent leurs fruits. Parmi celles-ci, il y a :

- Des modèles diversifiés de réussite de femmes en génie, ont été mis de l'avant de manière à inspirer les étudiantes. Deux diplômées se sont vu décerner le titre d'ambassadrice de la Faculté, en reconnaissance de leur carrière remarquable. Puis, des doctorats honorifiques ont été octroyés à deux femmes, dont la professeure Claire Deschênes. Il s'agit des premiers doctorats honorifiques octroyés à des femmes à la Faculté qui comptait à ce moment 25 docteurs d'honneur.
- La nomination d'une vice-doyenne à l'ÉDI à la Faculté de génie.
- Des offres d'emploi inclusives ont été proposées et une réforme de l'évaluation des candidatures est bien amorcée.
- En septembre 2019, le Grand concours de bourses postdoctorales Claire-Deschênes est lancé. Il a pour but d'encourager la formation postdoctorale de femmes qui deviendront ensuite professeures. Ce concours a connu un succès remarquable. Son rayonnement unique a permis de recevoir plus de 175 candidatures en provenance de 25 pays de tous

les continents. Au terme de leur formation postdoctorale, les huit lauréates seront accueillies à titre de professeures à la Faculté.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

2 défis ont été identifiés pour la période du rapport et ils sont particulièrement liés au contexte de la pandémie.

Le premier défi se rapporte à l'action 6C, qui est de regrouper les universités du Québec et de collaborer avec elles autour du partage de données en matière d'ÉDI, en réalisant minimalement 1 action/année. En 2020, nous avons débuté l'organisation d'un colloque ÉDI en présentiel, mais vu les circonstances entourant la pandémie, tout a été reporté en 2021 et a dû être restructuré en mode virtuel.

En 2020, au moment où l'UdeS était prête à déposer une candidature pour un prix en matière d'ÉDI, la pandémie a éclaté. Certains prix ÉDI visés ont été annulés. Ce fut le second défi. Une recherche supplémentaire des prix ÉDI existants a été réalisée et le prix Égalité Thérèse-Casgrain est ressorti. En 2021, l'UdeS a déposé sa candidature à ce prix et l'a obtenu.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Il n'y a pas de prochaines étapes, outre s'assurer des mesures qui sont récurrentes annuellement, soit :

- **(6A)** - Mettre en valeur et miser sur le leadership de la CFSG en réalisant 5 actions par année grâce au Service des communications.
- **(6C)** - Regrouper les universités du Québec et collaborer avec elles autour du partage de données en matière d'ÉDI en réalisant minimalement 1 action/année.
- **(6D)** – Réaliser 1 à 3 actions par année avec les organismes subventionnaires et/ou les influencer afin d'établir ensemble de bonnes pratiques.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?



Oui



Non **NON**

PARTIE B – Défis et possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités ou réussites découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis et tirer parti de ces possibilités? (limite de 5 100 caractères) :

Défis, possibilités ou réussites

Parmi les défis rencontrés, notons l'arrimage entre le plan d'action DÉFI4 développé en 2017 et le plan ÉDI institutionnel en cours de développement. Deux objectifs du plan soit celui portant sur la formation (objectif 3) et les communications (objectif 4) seront repris institutionnellement. Un changement de culture passe par ces objectifs et doit être vu globalement. Par ailleurs vu l'ampleur de ce changement l'objectif 3 (formation) doit être soutenu par plusieurs ressources. Une des réussites concerne les 4 capsules de formation virtuelles qui ont été lancées. Leur diffusion tombait à point en contexte de pandémie où des formations en présentielles n'étaient pas recommandées par la santé publique. Ce type de formation est à ce stade-ci, encouragée pour le futur.

Pratiques exemplaires découvertes à ce jour

Certaines pratiques exemplaires ont été découvertes ou ont été soutenues. D'abord, le corps professoral a maintenant accès à des outils de recrutement basés sur les meilleures pratiques en dotation tout comme en ÉDI. Ceci permet d'encourager le recrutement diversifié des membres d'une équipe de recherche avec une entière autonomie. Par ailleurs, dû à l'augmentation des personnes s'impliquant en matière d'ÉDI et issues entre autres des GD, certains projets sont dorénavant soutenus financièrement, grâce à la compensation sur la taxe sur l'équité (*equity tax*). Aussi afin de s'assurer que les obstacles vécus par les titulaires de CRC issus ou non des GD puissent être portés à notre attention, différents sondages ont été créés et sont envoyés sur une base régulière : 1) sondage sur le climat de travail envoyé aux 3 ans à tous les titulaires; 2) sondage envoyé aux nouvelles personnes titulaires, 6 mois après le début de leur premier mandat pour s'assurer d'une bonne intégration et de limiter les obstacles dû au démarrage ou autre; et, 3) sondage envoyé à tous les titulaires qui ont une fin de CRC peu importe le motif (les titulaires non-renouvelés, les titulaires dont la chaire se termine après un 2^e mandat et les départs volontaires) afin de déceler d'autres obstacles potentiels.

PARTIE C – Rapport sur les objectifs de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion non mentionnés à la section A

Instructions :

- Établissements disposant d’un plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d’un plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion.

Objectifs associés à la demande d’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion de l’établissement

Tableau C1. Veuillez fournir de l’information sur les objectifs associés à la demande d’allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l’allocation relative à l’équité, à la diversité et à l’inclusion #1

Indiquez l’objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

NOTE POUR LES OBJECTIFS 1 À 7 : En plus de l’allocation de 50K\$ du Programme, l’Université de Sherbrooke a investi approximativement 40K\$ en ressources humaines pour soutenir le développement des outils. Rappelons que le projet n’est pas encore terminé et l’Université poursuit son investissement.

OBJECTIF 1 : À partir du 1er juin (ou à partir de la réception du résultat de la demande de subvention) jusqu’au 31 août 2020, identifier les besoins supplémentaires de formation. Les mesures suivantes seront réalisées : • Créer un sondage auprès des titulaires de CRC pour identifier précisément leurs besoins en termes de formation ÉDI. • Rencontrer les conseillères et conseillers du SARIC afin d’établir l’éventail des enjeux et des questionnements ÉDI qu’elles/ils reçoivent des titulaires de CRC et des membres du corps professoral. • Faire une recension des principaux résultats et commentaires reçus des comités d’évaluation de demandes de subvention concernant les sections ÉDI rédigés par les titulaires de CRC et autres membres du corps professoral. Ceci permettra de mieux comprendre les difficultés rencontrées par la communauté de recherche ainsi que les besoins et les exigences des organismes/programmes subventionnaires. • Solliciter certains membres du corps professoral ayant siégés sur les comités d’évaluation des demandes de subvention de différents organismes et programmes de financement afin d’obtenir leur rétroaction en regard des processus d’évaluation ÉDI et des enjeux rencontrés par les professeurs et professeures pour y répondre. Le financement permettra de faire appel aux services de ressources professionnelles additionnelles qualifiées qui effectueront les actions requises pour chacune des mesures précédemment décrites.

Note : Le contenu du coffre à outils sera développé à travers les objectifs 2, 3 et 4 ci-dessous. La proposition faite est basée sur notre connaissance actuelle de la situation. Elle sera toutefois précisée en fonction des résultats obtenus à l'objectif 1.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

- Pourcentage de titulaires de CRC ayant participé au sondage d'identification des besoins de formation
 - CALCUL : ((nombre de titulaires ayant complétés le sondage/nombre de titulaires total) x 100%)
- Pourcentage de conseillères et de conseillers au SARIC ayant participé à l'identification des besoins de formation.
 - CALCUL : ((nombre de personnes conseillères ayant participé à la rencontre d'identification des besoins du 6 avril 2020/nombre total de personnes conseillères à cette même date) X100%)
- Nombre de besoins identifiés (avec liste à l'appui)

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

RÉSULTATS ET IMPACTS : L'identification des besoins de formation a été réalisée en collaboration avec les titulaires de CRC, les conseillères et conseillers du SARIC et certains membres du corps professoral siégeant sur des comités d'évaluation des demandes de subvention. Des rencontres et un sondage portant sur les besoins en termes de formation ÉDI ont été réalisés. Cette identification des besoins a servi à l'élaboration du coffre à outils qui comprendra des activités de formation et de sensibilisation (objectif 2), des outils de soutien diversifiés (objectifs 3) et des ateliers (objectif 4).

RÉSULTATS DES INDICATEURS :

- Pourcentage de titulaires de CRC ayant participé au sondage d'identification des besoins de formation – 94% (31 titulaires sur 33)
- Pourcentage de conseillères et de conseillers au SARIC ayant participé à l'identification des besoins de formation – 83% (5 personnes sur 6)
- Nombre de besoins identifiés (avec liste à l'appui) – 7 principaux besoins

Liste de besoins

1. Répondre aux exigences des organismes subventionnaires et que faire dans le cas
 - où l'ÉDI ne semble pas s'appliquer à la recherche ;
 - où une recherche porte sur une population/échantillon déjà limité et qu'il est difficile d'avoir une diversité.
2. Avoir des solutions pour favoriser la diversité et pour pallier aux difficultés de recrutement autant pour les personnes étudiantes que pour le corps

professoral, incluant des stratégies pour favoriser l'intérêt des GD aux études supérieures.

3. Offrir une formation ÉDI à l'ensemble des équipes de recherche.
4. Être outillé dans un rôle de gestion face aux enjeux ÉDI.
5. Savoir comment intégrer concrètement l'ÉDI aux activités de recherche.
6. Avoir un outil d'analyse permettant de déceler le niveau d'équité ou d'inclusivité dans une équipe tout en ayant des solutions concrètes pour les problèmes décelés.
7. Soutenir les étudiant.e.s en matière d'ÉDI (cheminement de carrière, enjeux des congés parentaux et de maladie, intégration de l'ÉDI en classe).

ÉCHÉANCIERS (Date de début et date de fin) : 1 juin au 31 août 2020.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	<input type="text" value="0"/>
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	<input type="text" value="1200"/>
Fonds totaux dépensés :	
	1200

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	<input type="text" value="1200"/>	<input type="text" value="Espèce"/>
2	<input type="text" value="0"/>	Nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

- impact insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation) X
- impact mineur (l'allocation eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
- impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)

- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- ne sais pas

Veillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Aucun montant de l'allocation n'a servi à faire évoluer cet objectif, contrairement à ce que nous avons prévu. Les actions suivantes, tel que décrit à l'objectif 1, ont été réalisées en grande partie par l'agente de recherche d'équité ainsi qu'une professeure titulaire et on estime à 1200\$ en argent l'engagement de l'Université à cette fin :

- Créer un sondage auprès des titulaires de CRC pour identifier précisément leurs besoins en termes de formation ÉDI.
- Rencontrer les conseillères et conseillers du SARIC afin d'établir l'éventail des enjeux et des questionnements ÉDI qu'elles/ils reçoivent des titulaires de CRC et des membres du corps professoral.
- Faire une recension des principaux résultats et commentaires reçus des comités d'évaluation de demandes de subvention concernant les sections ÉDI rédigés par les titulaires de CRC et autres membres du corps professoral. Ceci permettra de mieux comprendre les difficultés rencontrées par la communauté de recherche ainsi que les besoins et les exigences des organismes/programmes subventionnaires.
- Solliciter certains membres du corps professoral ayant siégés sur les comités d'évaluation des demandes de subvention de différents organismes et programmes de financement afin d'obtenir leur rétroaction en regard des processus d'évaluation ÉDI et des enjeux rencontrés par les professeurs et professeures pour y répondre.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

- Oui OUI
- Non

Remarque : si vous sélectionnez « oui », vous passerez à une section distincte où vous pourrez saisir de l'information au sujet de cinq autres objectifs principaux et où, au minimum, vous devrez fournir des détails au sujet de l'objectif 2 pour que cette section soit considérée comme étant complète. Autrement, si vous sélectionnez « non », vous ne passerez pas à la section des objectifs supplémentaires et, par conséquent, n'aurez pas accès aux objectifs 2 à 6. En pareil cas, saisir l'information au sujet de l'objectif 1 suffira.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion #2

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

OBJECTIF 2 : Du 1er juillet au 30 novembre 2020 : Concevoir des activités de sensibilisation et de formation ciblées, en se basant sur les besoins identifiés à l'objectif 1. Ces activités feront partie du futur coffre à outils de formation ÉDI. À titre d'exemple et selon notre connaissance actuelle des problématiques soulevées en 2019-2020, ces activités porteront sur les thèmes suivants : la pertinence de l'auto-déclaration, les principes à respecter pour l'intégration de l'ÉDI dans la conception d'un projet de recherche, le recrutement d'une équipe de recherche diversifiée ainsi que la gestion inclusive et équitable d'une équipe de recherche. Ces activités de sensibilisation et de formation prendront différentes formes telles des vidéos multimédias, des capsules interactives et des présentations Powerpoint avec narration. Toutes seront accompagnées d'un script des narrations, car l'UdeS souhaite favoriser une meilleure accessibilité aux personnes ayant des difficultés auditives. Dans cette même visée de favoriser l'accessibilité, l'UdeS souhaite aussi procéder à la traduction en anglais des activités de sensibilisation et de formation. Les sommes engagées financeront le recours aux services de ressources professionnelles et techniques additionnelles afin de créer ces types d'activités et de les adapter, conformément à la cible d'accessibilité. Elles serviront également à la location de matériels ou à l'achat de logiciels selon les besoins (ex. : Storyline et Adobe Premiere).

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

- Nombre d'activités de sensibilisation et de formation créées.
- Nombre de scripts de narration créés.
- Nombre de traductions/adaptations réalisées.
- Pourcentage de besoins identifiés (objectif 1) comblés.
 - CALCUL : ((Nombre de besoins comblés par ces activités de sensibilisation/Nombre total de besoins identifiés) X 100%)

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

RÉSULTATS ET IMPACTS :

Initialement, nous avons prévu que les activités de formation et de sensibilisation prendraient différentes formes telles des vidéos multimédias, des capsules interactives et des présentations Powerpoint avec narration. Finalement, nous avons opté pour la création de capsules interactives seulement. Celles-ci sont en cours de création et chacune d'entre elles porte un nom et s'inscrit dans une série qui s'intitule *Les pratiques ÉDI en enseignement et en recherche*.

- Capsule 1- Défis et obstacles dans le parcours universitaire
- Capsule 2- Enjeux de l'attraction et du recrutement
- Capsule 3- Gestion et inclusion de la diversité dans une équipe

- Capsule 4- Considérer la diversité de la population dans sa recherche : ACS+ et ADS+ Une fois les 4 capsules complétées, elles seront accompagnées d'un script de narration et traduites en anglais. Lorsqu'elles seront diffusées, elles combleront 3 des 7 besoins identifiés à l'objectif 1 soit :

- Avoir des solutions pour favoriser la diversité et pour pallier aux difficultés de recrutement autant pour les personnes étudiantes que pour le corps professoral, incluant des stratégies pour favoriser l'intérêt des GD aux études supérieures;
- Offrir une formation ÉDI à l'ensemble des équipes de recherche; et,
- Être outillé dans un rôle de gestion face aux enjeux ÉDI.

RÉSULTATS DES INDICATEURS

- Nombre d'activités de sensibilisation et de formation créées – 4 activités de sensibilisation sont en cours de création.
- Nombre de scripts de narration créés. - À VENIR : les activités de sensibilisation et de formation sont en cours de développement et les scripts de narration seront créés après.
- Nombre de traductions/adaptations réalisées. - À VENIR : les activités de sensibilisation et de formation sont en cours de développement et les traductions/adaptations seront créées après.
- Pourcentage de besoins identifiés (objectif 1) comblés – 43%

ÉCHÉANCIERS (Date de début et date de fin) : La réalisation de cet objectif était prévue initialement du 1er juillet au 30 novembre 2020. En raison de la pandémie et de certaines ressources engagées en ÉDI disponible à temps partiel, les travaux pour cet objectif ont débuté en février 2021 et se termineront approximativement à l'automne 2021. À noter que les activités de sensibilisation seront éventuellement revues par un comité institutionnel créé en mai 2021 à la demande du comité stratégique institutionnel ÉDI, piloté par le recteur. Ce comité de révision a comme mandat de réviser l'ensemble des outils du coffre avec un souci de cohérence avec la vision institutionnelle ÉDI et d'encadrer les communications qui en découlent pour plus de valeur ajoutée.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	<input type="text" value="0"/>
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	<input type="text" value="9200"/>
Fonds totaux dépensés :	

9200

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	9200	Espèces
2	0	nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

- impact insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation) X
- impact mineur (l'allocation eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
- impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- ne sais pas

Veillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Aucun montant de l'allocation n'a servi à faire progresser cet objectif finalement. L'UdeS a défrayé les salaires d'une professeure titulaire, de l'agente de recherche-Équité et majoritairement celui d'une professionnelle de recherche afin de créer 4 capsules de formations et éventuellement de les adapter, conformément à la cible d'accessibilité. Nous estimons l'engagement de l'UdeS à ce jour à 9 200\$ en salaire.

Par ailleurs, conformément à notre cible d'accessibilité, ces capsules devront être adaptées et des frais liés à la traduction devront être engagés. Comme elles ne sont pas finalisées, aucune somme n'a encore été allouée à cet effet.

Puis, contrairement, à ce qui avait été indiqué à l'objectif 2, aucun de frais de graphisme n'a été engagé. Aucune location de matériels, ni aucun achat de logiciels (ex. : Storyline et Adobe Premiere) s'est avéré nécessaire.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui OUI

Non

Remarque : si vous sélectionnez « oui », vous passerez à une section distincte où vous pourrez saisir de l'information au sujet de cinq autres objectifs principaux et où, au minimum, vous devrez fournir des détails au sujet de l'objectif 2 pour que cette section soit considérée comme étant complète. Autrement, si vous sélectionnez « non », vous ne passerez pas à la section des objectifs supplémentaires et, par conséquent, n'aurez pas accès aux objectifs 2 à 6. En pareil cas, saisir l'information au sujet de l'objectif 1 suffira.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion #3

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

OBJECTIF 3 : À partir du 1er juillet jusqu'au 30 novembre 2020 : Créer des documents de soutien diversifiés et complémentaires aux activités, présentées à l'objectif 2. Ces documents seront bien sûr adaptés aux besoins identifiés à l'objectif 1. À titre d'exemple, des foires aux questions (FAQ), des feuillets d'informations et des guides de réflexion sur l'ÉDI seront créés et déposés dans le coffre à outils de formation ÉDI. Comme les documents seront complémentaires aux activités développées (référence objectif 2), ils pourront approfondir les mêmes thèmes. Ils pourront aussi explorer de nouveaux thèmes tels : le mentorat ou encore l'identification des défis et obstacles ÉDI dans une équipe de recherche ou dans un domaine de recherche. Les mesures suivantes seront réalisées : • Effectuer une recherche de contenu afin de développer les documents. Cette recherche sera axée sur les besoins et les préoccupations soulevés (objectif 1), sur les meilleures pratiques, sur les exigences en matière d'ÉDI et sur les statistiques de représentativité des groupes désignés dans différents secteurs de recherche. À noter que l'UdeS désire parfaire cette recherche en proposant une réflexion plus large de la diversité, c'est-à-dire en intégrant d'autres groupes ou communautés (par exemple : intégrer les hommes dans un milieu de travail majoritairement féminin, intégrer la communauté LGBTQ2+ et intégrer les étudiants parents). Cette recherche de contenu pourra nécessiter la rencontre de personnes expertes. • Rédiger le contenu des documents. • Procéder à la mise en page et au graphisme des documents développés. Le financement permettra de faire appel aux services professionnels et techniques additionnels appropriés, c'est-à-dire avoir des ressources expertes en recherche de contenu pour les trois secteurs de recherche ainsi que d'autres ressources qui seront responsables de la rédaction, du graphisme et de la traduction. Il permettra également de procéder à l'achat de logiciels (ex. : InDesign) et fournitures au besoin.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

- Nombre de documents créés.
- Nombre de traductions/adaptations réalisées.
- Pourcentage de besoins identifiés (objectif 1) comblés.
 - CALCUL : ((Nombre de besoins comblés par ces documents de soutien/Nombre total de besoins identifiés) X 100%)

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

RÉSULTATS ET IMPACTS : Des documents diversifiés ont été créés. Ils sont ou seront disponibles en français et en anglais et pourront prendre quatre principales formes : des feuillets, des guides, une foire aux questions (FAQ) et autres. La plupart des documents énumérés ci-bas sont en révision sauf ceux ayant une note « COMPLET » qui sont finalisés et traduits.

- Feuille #1 : La conception et la diffusion d'une offre de projet, de stage ou d'emploi
- Feuille #2 : L'entrevue, la sélection et l'embauche

- Feuille #3 : Les biais inconscients dans le recrutement et la promotion
- Feuille #4 : Les défis rencontrés par les groupes désignés et les groupes marginalisés
- Feuille #5 : Inclusion des membres de l'équipe
- Feuille #6 : Équité, diversité et inclusion : sensibilisation et formation des membres de l'équipe
- Feuille #7 : La rédaction de lettres de recommandations
- Feuille #8 : La gestion d'une équipe diversifiée
- Feuille #9 : Considérer la diversité de la population dans sa recherche - Introduction à l'ACS+ et l'ADS+
- Guide pour identifier les défis reliés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche
- FAQ CRSNG subvention à la découverte
- Rapport-Recension des bonnes pratiques de diversité en recherche à l'UdeS (**COMPLET**)
- Feuille de ressources ÉDI à l'UdeS et en régions (Estrie et Montérégie, 2 campus de l'UdeS) (**COMPLET**)
- Guide pour la création d'événements inclusifs
- Courriel personnalisé et acheminé aux titulaires de chaire de recherche du Canada, incluant une vidéo du Vice-recteur à la recherche et aux études supérieures les encourageant à s'auto-déclarer (**COMPLET**)
- Présentation Powerpoint pour encourager l'auto-déclaration des titulaires de chaires de recherche du Canada utilisée lors de rencontre du Vice-recteur à la recherche et aux études supérieures (**COMPLET**)

Aussi, lorsque tous ces documents seront diffusés, ils combleront l'ensemble des 7 besoins identifiés à l'objectif 1 soit :

1. Répondre aux exigences des organismes subventionnaires et que faire dans le cas
 - où l'ÉDI ne semble pas s'appliquer à la recherche ;
 - où une recherche porte sur une population/échantillon déjà limité et qu'il est difficile d'avoir une diversité.
2. Avoir des solutions pour favoriser la diversité et pour pallier aux difficultés de recrutement autant pour les personnes étudiantes que pour le corps professoral, incluant des stratégies pour favoriser l'intérêt des GD aux études supérieures.
3. Offrir une formation ÉDI à l'ensemble des équipes de recherche.
4. Être outillé dans un rôle de gestion face aux enjeux ÉDI.
5. Savoir comment intégrer concrètement l'ÉDI aux activités de recherche.
6. Avoir un outil d'analyse permettant de déceler le niveau d'équitabilité ou d'inclusivité dans une équipe tout en ayant des solutions concrètes pour les problèmes décelés.
7. Soutenir les étudiant.e.s en matière d'ÉDI (cheminement de carrière, enjeux des congés parentaux et de maladie, intégration de l'ÉDI en classe).

Par ailleurs, ils viendront soutenir le reste du matériel développé à l'objectif 2 (4 capsules de formations) ainsi que le matériel développé à l'objectif 4 (3 ateliers).

NOTE : Initialement, il avait été prévu que ces documents soient complémentaires et en soutien aux activités de sensibilisation de l'objectif 2. En réalité c'est l'inverse qui s'est produit. Les activités de sensibilisation viennent plutôt soutenir les différents documents et y réfèrent pour plus de précision.

RÉSULTATS DES INDICATEURS

- Nombre de documents créés - 16 documents seront créés. 4 d'entre eux sont prêts, les 12 autres sont en révisions.
- Nombre de traductions/adaptations réalisées – 16 traductions/adaptation seront réalisées. 4 traductions/adaptations sont prêtes, les 12 autres sont à venir.
- Pourcentage de besoins identifiés (objectif 1) comblés – 100%

ÉCHÉANCIERS (Date de début et date de fin) : La réalisation de cet objectif était prévue initialement du 1er juillet au 30 novembre 2020. En raison de la pandémie qui a occasionné des retards et en regard du grand nombre de personnes ayant participé à la révision des documents de soutien, les travaux ont dû être prolongés. Aussi, nous avons été confrontés à un autre enjeu qui repose sur le contenu délicat des documents. Pour bien faire les choses, un comité réviseur a été créé en mai 2021, à la demande du comité stratégique ÉDI, piloté par le recteur. Ce comité reprendra la gestion du coffre à outils sous sa gouverne afin de s'assurer que chacun des outils soit en cohérence avec la vision institutionnelle ÉDI de l'UdeS et ses communications. Le comité doit d'ailleurs se réunir sous peu pour établir son plan de travail et échéancier. La révision du coffre se poursuivra avec ce comité et le produit final sera nettement bonifié. Le graphisme et la traduction s'en suivront. L'échéancier revu est donc le suivant : 1^{er} juillet 2020 à l'automne 2021 approximativement.

NOTE : Afin de bonifier cette révision et y intégrer de bonnes pratiques connues par le Programme, les ébauches de ces outils vous ont été acheminées à EDI-EDI@chairs-chaire.gc.ca, le 12 mai dernier.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	50000
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	16100
Fonds totaux dépensés :	
	66100

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	16100	Espèce
2	0	Nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

- impact insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation)
- impact mineur (l'allocation eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
- impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- ne sais pas

Veillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Pour cet objectif, l'entièreté de l'allocation de 50 000\$ a été utilisée.

De ce montant, 29 924,32\$ ont été utilisés pour avoir recours à des ressources professionnelles et techniques qui ont participé au développement des documents de soutien.

De plus, 10 447,93\$ a été utilisé pour le graphisme de ces documents et 9627,75\$ a été déboursé en frais de traduction afin de rendre ces documents disponibles en anglais.

Lors du dépôt de notre demande, nous avons prévu procéder à l'achat de logiciels (ex. : InDesign) et fournitures au besoin, mais, cela ne s'est pas concrétisé.

Outre l'allocation du Programme, une professeure titulaire et une agente de recherche-Équité ont été rémunérées pour participer également à la rédaction des outils. On estime approximativement leur salaire à 16 100\$, somme qui a été engagée par l'UdeS.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?



Oui OUI



Non

Remarque : si vous sélectionnez « oui », vous passerez à une section distincte où vous pourrez saisir de l'information au sujet de cinq autres objectifs principaux et où, au minimum, vous devrez fournir des détails au sujet de l'objectif 2 pour que cette section soit considérée comme étant complète. Autrement, si vous sélectionnez « non », vous ne passerez pas à la section des objectifs supplémentaires et, par conséquent, n'aurez pas accès aux objectifs 2 à 6. En pareil cas, saisir l'information au sujet de l'objectif 1 suffira.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion #4

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

OBJECTIF 4 : Du 1er juillet 2020 au 31 janvier 2021, l'UdeS souhaite concevoir des ateliers de travail, conformément aux besoins identifiés à l'objectif 1. Ils seront accessibles dans chaque faculté grâce à la formation de formatrices et de formateurs parmi le personnel régulier de l'université. Selon notre connaissance actuelle des problématiques identifiées en 2019-2020, ces ateliers porteront sur l'intégration de l'ÉDI dans les demandes de subvention et dans les rapports annuels soumis aux organismes subventionnaires. Un atelier pourra être de type réflexif et l'autre d'avantage axé sur le soutien à la rédaction. Ces ateliers offriront du soutien supplémentaire en présentiel à ceux et celles qui en démontreraient le besoin. Ils feront partie du coffre à outils de formation ÉDI. Pour assurer la pérennité des ateliers, des personnes de l'interne seront identifiées dans chaque faculté, puis formées pour devenir elles-mêmes formatrices ou formateurs. Le financement permettra de faire appel aux services professionnels et techniques appropriés et additionnels pour développer ces ateliers ainsi que le matériel pédagogique associé. Il permettra aussi de procéder à l'achat des fournitures nécessaires.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

- Nombre d'ateliers de travail créés.
- Pourcentage de besoins identifiés (objectif 1) comblés.
 - CALCUL : ((Nombre de besoins comblés par ces ateliers/Nombre total de besoins identifiés) X 100%)
- Nombre de formatrices et de formateurs formés.

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

RÉSULTATS ET IMPACTS : Trois ateliers ont été créés au lieu de deux initialement prévus. Deux sont de nature réflexive et abordent l'ÉDI dans les équipes de recherche ainsi que l'ÉDI dans les projets de recherche. Un est d'ordre rédactionnel. Pour faire vivre ces ateliers dans les facultés, des formatrices et des formateurs ont été formés le 27 avril ainsi que le 13 mai 2021. Chacune de ces personnes a intégré une communauté de pratique qui a été instaurée et qui regroupe 23 membres dont 15 sont issus des 8 facultés de l'UdeS et 8 proviennent du SARIC (Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création). La communauté de pratique a les objectifs suivants :

- Soutenir la rédaction des sections ÉDI des demandes de subvention.
- Guider l'implantation de changements ÉDI graduels et durables dans les équipes de recherche.
- Contribuer au partage des outils et à leur bonification au fil du temps (ex: coffre à outils ÉDI).
- Animer des échanges sur les défis ÉDI et les pratiques innovantes propres à chaque faculté.

Les ateliers créés ainsi que la communauté de pratique a permis de combler 1 des 7 besoins identifiés à l'objectif 1 soit :

- Répondre aux exigences des organismes subventionnaires et que faire dans le cas
 - où l'ÉDI ne semble pas s'appliquer à la recherche ;
 - où une recherche porte sur une population/échantillon déjà limité et qu'il est difficile d'avoir une diversité.

RÉSULTATS DES INDICATEURS

- Nombre d'ateliers de travail créés - 3
- Pourcentage de besoins identifiés (objectif 1) comblés – 14%
- Nombre de formatrices et de formateurs formés -23

ÉCHÉANCIERS (Date de début et date de fin) : La réalisation de cet objectif était prévue initialement du 1er juillet 2020 au 31 janvier 2021. En raison de la pandémie, les travaux pour cet objectif ont débuté en février 2021 et se sont terminés en mai 2021.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	0
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	4100
Fonds totaux dépensés :	

4100

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	4100	Espèces
2	0	nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

- impact insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation)
- impact mineur (l'allocation eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
- impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- ne sais pas

Veuillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Aucun montant de l'allocation n'a servi à faire avancer cet objectif. Finalement, l'UdeS a dédiée des ressources existantes à cet objectif. L'agente de recherche-Équité s'est occupée de mettre en place la communauté de pratique. Les ateliers (3) ont été créés par une professeure titulaire. On estime l'engagement de l'UdeS à 4 100\$ en salaire.

Puis, aucune somme n'a servi à procéder à l'achat des fournitures nécessaires, tel que mentionné lors du dépôt de la demande. Tous les ateliers créés et le matériel nécessaire seront disponibles sur une plateforme virtuelle.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui OUI

Non

Remarque : si vous sélectionnez « oui », vous passerez à une section distincte où vous pourrez saisir de l'information au sujet de cinq autres objectifs principaux et où, au minimum, vous devrez fournir des détails au sujet de l'objectif 2 pour que cette section soit considérée comme étant complète. Autrement, si vous sélectionnez « non », vous ne passerez pas à la section des objectifs supplémentaires et, par conséquent, n'aurez pas accès aux objectifs 2 à 6. En pareil cas, saisir l'information au sujet de l'objectif 1 suffira.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion #5

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

OBJECTIF 5 : Du 1er septembre au 31 décembre 2020, valider et améliorer le matériel développé et décrit aux objectifs 2, 3 et 4, avant sa diffusion à grande échelle. À ce sujet, l'UdeS prévoit deux types de validations : l'une interne et l'autre externe. La première validation interne des activités et de l'ensemble des outils créés (objectifs 2 à 4) sera effectuée par une série d'acteurs dont les conseillères et conseillers au SARIC, les agents d'équité et un groupe test de titulaires de CRC. La validation externe sollicitera, quant à elle, l'expertise et les commentaires d'organismes subventionnaires à propos d'une Foire aux questions (objectif 3). Le financement permettra le recours aux services d'une personne professionnelle additionnelle qualifiée, qui effectuera deux séries de validation, prendra note des recommandations et procèdera aux correctifs soulevés.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

- Nombre d'organismes subventionnaires prenant part à la révision de ces outils, incluant le PCRC (avec liste à l'appui).
- Pourcentage de conseillères et de conseillers au SARIC ayant participé à la révision des outils.
 - CALCUL : ((Nombre de personnes conseillères qui ont pris part à la révision/ Nombre total de personnes conseillères) X100%)
- Pourcentage de titulaires ayant participé à la révision des outils.

- CALCUL : (Nombre de titulaires ayant manifesté dans le sondage vouloir participer à la révision des outils et à qui les outils ont été acheminés/ Nombre total de titulaires)

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

RÉSULTATS ET IMPACTS : Le matériel développé a été validé par différents acteurs dont les organismes subventionnaires, les conseillères et conseillers au SARIC, les agents d'équité, des titulaires de CRC et d'autres membres du corps professoral UdeS impliqué en ÉDI. Par ailleurs, tel que détaillé à l'objectif 3, un comité institutionnel a été créé et reprendra la gestion du coffre à outils sous sa gouverne afin de s'assurer que chacun des outils soit en cohérence avec la vision institutionnelle ÉDI de l'UdeS et ses communications. Le comité doit d'ailleurs se réunir sous peu pour établir son plan de travail, son échéancier et procéder à cette révision.

RÉSULTATS DES INDICATEURS

- Nombre d'organismes subventionnaires prenant part à la révision de ces outils, incluant le PCRC (avec liste à l'appui) -3 : CRSNG, FRQ, PCRC
- Pourcentage de conseillères et de conseillers au SARIC ayant participé à la révision des outils - 83%
- Pourcentage de titulaires ayant participé à la révision des outils – 73%

ÉCHÉANCIERS (Date de début et date de fin) : La réalisation de cet objectif était prévue initialement du 1er septembre au 3 décembre 2020. En réalité, la validation et l'amélioration du matériel développé a débuté le 1^{er} septembre, mais est toujours en cours. Elle se terminera approximativement à l'automne 2021.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	0
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :	2200
Fonds totaux dépensés :	

2200

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	2200	Espèces
2	0	nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

- impact insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation) X
- impact mineur (l'allocation eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
- impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- ne sais pas

Veillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Aucune partie de l'allocation n'a servi à cet objectif. Différentes personnes ont effectué une série de validations, pris note des recommandations et ont procédé aux correctifs soulevés. Elles ont été rémunérées par l'UdeS (professeure titulaire, professionnelles de recherche et agente de recherche-Équité.) On estime à 2 200\$ la contribution en salaire de l'UdeS.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

- Oui OUI
- Non

Remarque : si vous sélectionnez « oui », vous passerez à une section distincte où vous pourrez saisir de l'information au sujet de cinq autres objectifs principaux et où, au minimum, vous devrez fournir des détails au sujet de l'objectif 2 pour que cette section soit considérée comme étant complète. Autrement, si vous sélectionnez « non », vous ne passerez pas à la section des

objectifs supplémentaires et, par conséquent, n'aurez pas accès aux objectifs 2 à 6. En pareil cas, saisir l'information au sujet de l'objectif 1 suffira.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion #6

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

OBJECTIF 6 : À partir du 1er juillet 2020 au 31 janvier 2021, déployer le matériel développé décrit aux objectifs 2, 3 et 4, à l'interne et à l'externe, sur une plateforme web et sur des sites web pourvus d'outils de comptabilisation de statistiques. Le coffre à outils de formation ÉDI sera diffusé sur une plateforme Web Moodle interne spécifique à l'UdeS et accessible à tout son personnel. L'ensemble des titulaires et la communauté de recherche pourront y accéder, en tout temps, peu importe leur lieu de recherche ou leur campus. De plus, deux types d'outils d'évaluation seront développés, soit des quizz d'évaluation des connaissances acquises et des sondages d'appréciation. Ces outils d'évaluation seront disponibles sur cette même plateforme et, avec un certain paramétrage, il sera possible d'obtenir des statistiques (ex. : le taux de satisfaction des outils présentés). De plus, l'UdeS souhaite diffuser ce coffre à outils sur les sites Web de l'UdeS, de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG), du Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) ainsi que sur EDULib. L'UdeS souhaite en faire profiter la communauté universitaire canadienne et accroître les collaborations entre institutions (voir objectif 7). À noter que comme la CFSG est impliquée à soutenir la formation prévue au plan d'action d'équité de l'UdeS, l'UdeS encourage aussi cette plateforme de diffusion. À l'interne, les sommes dégagées permettront à des ressources professionnelles additionnelles de déployer le coffre à outils sur la plateforme Moodle, d'assurer le support technique (aide en ligne) nécessaire, de créer des outils d'évaluation et d'en dégager des statistiques. À l'externe, le financement permettra à une ou des ressources professionnelles additionnelles d'assurer ce large déploiement sur différents sites Web.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

Indicateurs associés au déploiement interne sur une plateforme Web (visant toute la communauté de l'UdeS):

- Un coffre à outils de formation ÉDI déployé sur la plateforme Moodle.
- Pourcentage de titulaires de CRC ayant suivi la formation en totalité ou en partie (accès à tous les outils du coffre ou à certains seulement). (Rappelons que certaines personnes titulaires feront partie du groupe test de validation du coffre à outils.)
 - CALCUL : $((\text{Nombre de titulaires formés} / \text{Nombre total de titulaire}) \times 100)$
- Pourcentage de conseillères et de conseillers au SARIC ayant suivi la formation en totalité ou en partie (accès à tous les outils du coffre ou à certains seulement).

(Rappelons que certaines personnes titulaires feront partie du groupe test de validation du coffre à outils.)

- CALCUL : $((\text{Nombre de personnes conseillères formées} / \text{Nombre total de personnes conseillères}) \times 100)$
- Nombre de téléchargements des outils.
- Nombre de demandes de support technique (aide en ligne) reçues.
- Moyennes des résultats des titulaires de CRC aux quizz d'évaluation. (NOTE : Cet indicateur a été retiré, car nous avons jugé non pertinent.)
- Taux de satisfaction par rapport au coffre à outils incluant des moyens variés de formation ainsi que son accessibilité via une plateforme Web :
 - Pour les titulaires de CRC;
 - Pour les conseillères et conseillers au SARIC.
- Pourcentage des titulaires de CRC qui considèrent que le coffre à outils leur a permis de se sentir mieux outillés à intégrer l'ÉDI dans leur équipe de travail et dans leurs activités de recherche.
 - CALCUL : $((\text{Nombre de titulaire de CRC qui se sentent mieux outillés} / \text{Nombre total de titulaire de CRC}) \times 100)$
- Pourcentage de titulaires de CRC démontrant leur intention de mettre en œuvre ce qu'ils/elles ont appris.
 - CALCUL : $((\text{Nombre de titulaires souhaitant mettre en œuvre leur apprentissage} / \text{Nombre total de titulaires de CRC}) \times 100)$

N.B. Comme le déploiement visera d'abord à rejoindre les titulaires de CRC ainsi que les conseillères et conseillers du SARIC, les indicateurs ont été adaptés pour ces 2 groupes. En appui à notre objectif qui est de rendre disponible ce coffre à outils à l'ensemble de la recherche, des indicateurs visant le corps professoral seront également disponibles dans un second temps. Indicateurs associés au déploiement externe sur des sites web (visant davantage la communauté externe de l'UdeS):

- Nombre de sites web où le coffre à outils de formation ÉDI a été déployé.
- Nombre de téléchargements des outils.

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

RÉSULTATS ET IMPACTS : Comme tout le matériel développé n'est pas encore finalisé, le déploiement du coffre à outils est retardé.

Pour le personnel de l'UdeS, le coffre à outils sera déposé sur une plateforme web dont le paramétrage est à faire et qui permettra d'obtenir des statistiques (ex : taux de satisfaction, nombre de téléchargement d'outils, etc.) Cette plateforme hébergera un sondage d'appréciation du coffre à outils, qui lui est prêt. Contrairement, à ce que nous avons mentionné dans notre demande initiale, il n'y aura pas de quizz d'évaluation des connaissances, car nous avons jugé non-pertinent. Aussi, le support technique (aide en ligne) sera offert.

Le déploiement du coffre à outils se réalisera aussi à l'extérieur de l'UdeS afin de partager l'information à un plus grand nombre d'universités canadiennes. L'UdeS vise à diffuser le coffre à outils sur différents sites Web tels que celui de l'UdeS, celui de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) ainsi que celui du Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI). Finalement, nous ne diffuserons pas sur EDUlib.

RÉSULTATS DES INDICATEURS

Comme le coffre à outils n'est pas finalisé, il nous est impossible de fournir les résultats des indicateurs à ce stade-ci.

ÉCHÉANCIERS (Date de début et date de fin) : La réalisation de cet objectif était prévue initialement du 1er juillet 2020 au 31 janvier 2021. En raison de la pandémie, des révisions supplémentaires et personnes impliquées dans la réalisation de ces travaux à temps partiel, l'échéancier a été révisé. Le déploiement du matériel développé décrit aux objectifs 2, 3 et 4, à l'interne et à l'externe se réalisera à l'automne 2021.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :		0
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :		1500
Fonds totaux dépensés :		
		1500

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	1500	Espèce
2	0	nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

impact insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation) **X**

- impact mineur (l'allocation eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
- impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)
- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- ne sais pas

Veuillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Aucun montant de l'allocation n'a servi à réaliser cet objectif. Les travaux qui ont été réalisés à ce jour concerne la préparation de la plateforme Moodle et ont été financés par l'UdeS. Un professionnel de recherche et l'agente de recherche-Équité ont effectué une infime partie des travaux de cet objectif-ci et on estime le salaire versé à approximativement 1 500\$.

Lorsque les outils seront approuvés par le comité institutionnel, ils pourront être déployés sur la plateforme Moodle, un support technique (aide en ligne) sera assuré, des outils d'évaluation pourront être créés et nous pourrons en dégager des statistiques. À l'externe, nous prévoyons aussi éventuellement assurer ce large déploiement sur différents sites Web.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

- Oui OUI
- Non

Remarque : si vous sélectionnez « oui », vous passerez à une section distincte où vous pourrez saisir de l'information au sujet de cinq autres objectifs principaux et où, au minimum, vous devrez fournir des détails au sujet de l'objectif 2 pour que cette section soit considérée comme étant complète. Autrement, si vous sélectionnez « non », vous ne passerez pas à la section des objectifs supplémentaires et, par conséquent, n'aurez pas accès aux objectifs 2 à 6. En pareil cas, saisir l'information au sujet de l'objectif 1 suffira.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion #7

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

OBJECTIF 7 : Du 1er juin 2020 (ou à partir de la réception du résultat de la demande de subvention) au 31 janvier 2021, rédiger et mettre en œuvre un plan de communication entourant la création et la diffusion du coffre à outils de formation ÉDI. Le plan de communication inclura des actions visant l'information et la promotion du matériel développé auprès de la clientèle interne d'abord, mais aussi à l'extérieur de l'UdeS. Concernant les actions de communications internes, les messages à diffuser porteront, par exemple, sur les nouveautés de l'Addenda 2019 et du PAÉDI 2.0 ayant des répercussions pour les titulaires de CRC, sur la création d'un sondage adressé aux titulaires et visant à connaître leurs besoins de formation ÉDI ainsi que sur la diffusion d'un nouveau coffre à outils de formation ÉDI. Ces messages seront acheminés par le Vice-recteur à la recherche et aux études supérieures (ex. par le Bulletin de la recherche et des études supérieures envoyé à toute la communauté en recherche de l'UdeS). Par ailleurs et sous réserves des disponibilités, le Service des communications de l'UdeS, pourra, à titre d'exemple, réaliser une ou des capsules vidéo d'entrevue où des titulaires de CRC expliqueraient comment elles/ils contribuent à enraciner l'ÉDI dans la recherche. Du côté des actions de communication externes à réaliser, il y aura la rédaction de communiqués ou d'articles visant à diffuser la disponibilité de ce coffre à outils aux universités canadiennes sur différents sites web (précisés à l'objectif 6). À titre d'exemple, l'information pourra être partagée via un article rédigé dans Affaires Universitaires (University Affairs) ou encore via un communiqué s'adressant aux membres du RIQEDI (Réseau interuniversitaire québécois en matière d'équité, de diversité et d'inclusion). Un des buts visés par l'UdeS est d'en faire bénéficier non seulement sa propre communauté, mais aussi de le distribuer dans le plus d'universités canadiennes possibles, favorisant ainsi la création d'un milieu de recherche diversifié et inclusif d'un océan à l'autre. Le financement permettra de recourir aux services professionnels additionnels et qualifiés dans la mise en œuvre du plan de communication.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

- Un plan de communication réalisé.
- Nombre d'actions de promotion réalisées autant à l'intérieur de l'UdeS qu'à l'extérieur.

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

RÉSULTATS ET IMPACTS : Un plan de communication a été réalisé et il vise un public interne et externe. Plusieurs actions ont déjà été réalisées, dont une captation vidéo visant à promouvoir le coffre à outils. Des nouvelles seront créées pour rejoindre la communauté UdeS dont certaines seront diffusées dans le Bulletin de la recherche et des études supérieures de l'UdeS ou encore la diffusion d'un article dans Affaires Universitaires (University Affairs).

RÉSULTATS DES INDICATEURS

- Un plan de communication réalisé. FAIT
- Nombre d'actions de promotion réalisées autant à l'intérieur de l'UdeS qu'à l'extérieur. À VENIR

ÉCHÉANCIERS (Date de début et date de fin) : En raison de la pandémie, des révisions supplémentaires et personnes impliquées dans la réalisation de ces travaux à temps partiel, l'échéancier a été révisé. Comme le déploiement du matériel développé décrit aux objectifs 2, 3 et 4, à l'interne et à l'externe se réalisera à l'automne 2021, la mise en œuvre du plan de communication se finalisera dans la même période.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :		0
Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :		3100
Fonds totaux dépensés :		3100

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	3100	Espèces
2	0	nature

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

- impact insignifiant (l'établissement aurait pu réaliser des progrès semblables par rapport à cet objectif sans l'allocation) X
- impact mineur (l'allocation eu un impact minimal quant aux progrès réalisés)
- impact moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)
- impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)

- impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)
- ne sais pas

Veillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Aucun montant de l'allocation n'a servi à la mise en œuvre du plan de communication. Différentes personnes ont été impliquées à la réalisation de ce plan, dont l'agente de recherche-Équité, une coordonnatrice de projets du Service des communication, sans oublier l'équipe d'information de ce même service. Des vidéos ont déjà été tournées avec des membres importants de la communauté qui appuient le coffre à outils, notons le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, le directeur général du Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création, une titulaire de chaire de recherche du Canada et une professeure titulaire très impliquée en matière d'ÉDI. À ce jour, l'UdeS chiffre approximativement l'engagement salarial relié à cet objectif à 3 100\$.

Nous estimons que des frais reliés à la traduction devront être engagés dans le futur pour certaines communications, mais défrayés par l'Université.

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

- Oui
- Non **NON**

Remarque : si vous sélectionnez « oui », vous passerez à une section distincte où vous pourrez saisir de l'information au sujet de cinq autres objectifs principaux et où, au minimum, vous devrez fournir des détails au sujet de l'objectif 2 pour que cette section soit considérée comme étant complète. Autrement, si vous sélectionnez « non », vous ne passerez pas à la section des objectifs supplémentaires et, par conséquent, n'aurez pas accès aux objectifs 2 à 6. En pareil cas, saisir l'information au sujet de l'objectif 1 suffira.

PARTIE D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

Autant au moment de l'élaboration et de la mise à jour du plan, les membres des GD ont été consultés. Un sondage a été réalisé afin de connaître l'avis des 34 titulaires de CRC et tous les membres issus des GD (6) y ont répondu. Il comprenait des questions portant sur les exigences du PCRC dont les pratiques d'embauche et le soutien offert sans oublier d'autres sphères relatives à la vie professionnelle : climat et collégialité, intégration, vie au travail, harcèlement psychologique, discrimination, violences à caractère sexuel, mesures adaptatives et contexte organisationnel. Afin de s'assurer d'enrayer les obstacles, les titulaires de CRC seront sondés aux 3 ans. Toutefois, les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC seront sondés six mois après leur entrée en fonction, afin de s'assurer que leur intégration se déroule bien et que les obstacles sont levés. Tous les titulaires qui auront une fin de CRC seront aussi sondés. La consultation s'effectuera en continue afin de lever les obstacles.

Également, le comité consultatif du Plan DÉFI4 est composé de membres issus de GD, titulaires de CRC, qui émettent des recommandations par rapport à toutes les actions du Plan. Ce comité se rencontre 2 fois par année. Lors de cette consultation bi-annuelle, les recommandations quant à la mise en place des actions sont toutes prises en compte.

Par ailleurs, comme le nombre de titulaire de CRC est limité à l'UdeS et que le nombre de personnes issues des GD parmi les titulaires l'est aussi, il est plus complexe de dresser des constats. C'est pourquoi, il est nécessaire que des démarches de consultation visant l'ensemble de l'université soit réalisées pour avoir un bassin plus représentatif des GD et de leurs obstacles. Pour plus d'information, voir la prochaine section.

PARTIE E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens dans la mesure du possible. Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

1. Une tournée des facultés et des services a été réalisée. Chaque faculté et chaque service est tenue de mettre en place un plan d'action qui contribuera entre autres à une meilleure représentation des GD et à leur inclusion en misant sur une structure de l'ÉDI décentralisée.
2. Un indice de santé organisationnelle a été développé selon une approche intégrée et collaborative. Cet indice comprend les six domaines suivants : la santé (santé physique, santé psychologique et saines habitudes de vie ; l'ÉDI; l'éducation, le développement de compétences et la carrière; les pratiques de gestion; l'emploi du temps et l'environnement de travail et d'étude. Du printemps à l'automne 2019, les membres de la communauté ont été consulté.e.s afin de développer des outils de mesures et des indicateurs relatifs à ces domaines. Des sondages ont été envoyés au personnel ainsi qu'aux étudiant.e.s à l'automne 2020 et c'est 4197 personnes qui y ont répondu. Les données récoltées seront colligées et analysées afin de déterminer l'indice de santé organisationnelle de l'Université de Sherbrooke. Enfin, un plan d'action découlant des résultats obtenus sera élaboré et présenté à la communauté universitaire. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).
3. En plus de la page Web équité-recherche, une nouvelle page web institutionnelle en matière d'ÉDI, incluant une liste de ressources ÉDI a vu le jour. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).
4. La création du Grand Concours de bourses postdoctorales Claires-Deschênes est une autre initiative dont les but est d'encourager la formation postdoctorale de femmes qui deviendront par la suite professeures en génie à l'Université de Sherbrooke. Au total, 8 bourses auront été attribuées. 4 ont déjà été remises et 4 autres sont en voie de l'être. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).
5. Afin que l'ensemble de la communauté universitaire puisse être au fait de ce que l'on considère comme une violence à caractère sexuel et y être davantage sensibilisée, elle devra suivre une [formation obligatoire en ligne](#) traitant de cet enjeu. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

6. Une formation sur les compétences interculturelles a été lancée par courriel. Cette formation actuellement offerte aux employés a pour objectif de mettre sur pied un réseau de « championnes et de champions de l’interculturel » de l’UdeS. Ces personnes seront amenées entre autres à développer une compréhension commune des concepts clés des termes de l’interculturel, à acquérir une meilleure connaissance des enjeux et cadres liés à l’interculturel dans leur milieu et à des échelles plus larges, à accroître leurs capacités d’écoute et de communication en situation interculturelle, à augmenter la conscience de l’influence de leur propre culture dans les dynamiques interculturelles et déconstruire les préjugés et plus encore.
7. Une campagne contre la discrimination a été réalisée. Différents feuillets et affiches ont été distribués aux directions afin qu’elles puissent en faire la promotion auprès de leur personnel. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).
8. Le lancement de la semaine arc-en-ciel a eu lieu du 29 mars au 2 avril 2021. Cette semaine a pour but de sensibiliser la communauté universitaire aux réalités des personnes issues des groupes LGBTQ2+ et de favoriser leur intégration. Au total, 8 activités virtuelles figuraient à l’horaire (conférences, ateliers, groupes de discussion, cinéma-virtuel...) et d’autres initiatives complémentaires ont été mises de l’avant également telle une levée des drapeaux. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).
9. Pour appuyer le personnel qui désire intégrer une approche inclusive dans son enseignement, le vice-rectorat aux études et le Service de soutien à la formation soutiennent depuis l’automne 2018 le programme d’appui Oser l’approche inclusive, programme destiné à tous les membres du personnel enseignant de l’UdeS. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).